Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 182 del 20 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA | ROMA, Venerdì, 20 luglio 1962 | SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO [illegible]

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962 n. **841**

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese di sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche, di doppiaggio, di noleggio cinematografico e di produzione cinematografica.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 841.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese di sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche, di doppiaggio, di noleggio cinematografico e di produzione cinematografica.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visti l'accordo collettivo nazionale 18 luglio 1960 per la disciplina economica e normativa dei rapporti di lavoro nei settori dello sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche, del doppiaggio e del noleggio cinematografico e della produzione cinematografica, stipulato tra l'Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche ed Affini «A.N.I.C.A.» e la Federazione Italiana Lavoratori Spettacolo «F.I.L.S.», la Federazione Unitaria Lavoratori Spettacolo «F.U.L.S.», la Federazione Italiana Autonoma Lavoratori dello Spettacolo «F.I.A.L.S.», ed i relativi allegati:

per il settore dello sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche:

— il contratto collettivo nazionale 1 dicembre 194[illegible] e 13 luglio 1948 per gli operai e per gli impiegati;

— l'accordo collettivo nazionale [illegible] luglio 1949 per la corresponsione di una indennità integrativa agli operai;

— l'accordo collettivo 28 febbraio 1951 per la sostituzione della festività del Santo Patrono della Città di Roma;

— l'accordo interconfederale 28 marzo 1956 e relative tabelle, per il conglobamento e il riassetto zonale delle retribuzioni dei dipendenti impiegati ed operai,

per il settore del doppiaggio cinematografico:

— il contratto collettivo nazionale 3 gennaio 1949 per gli impiegati e gli operai;

— l'accordo collettivo nazionale 1 dicembre 1951 per l'attribuzione della qualifica impiegatizia ad alcune categorie di operai;

— l'accordo interconfederale 5 luglio 1955, e relative tabelle, concernente il conglobamento e il riassetto zonale delle retribuzioni;

per il settore del noleggio cinematografico:

— il contratto collettivo nazionale 1 luglio 1948 per gli impiegati;

— il contratto collettivo nazionale 1 ottobre 1948 per gli operai;

— l'accordo collettivo nazionale 15 maggio 1959, e relative tabelle, per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali 1 luglio 1948 per gli impiegati e 1 ottobre 1948 per gli operai;

per il settore della produzione cinematografica:

— il contratto collettivo nazionale 1 luglio 1948 per gli impiegati;

— l'accordo collettivo nazionale 30 settembre 1948 per l'estensione agli impiegati dipendenti dalle case di produzione e dagli stabilimenti cinematografici (teatri di posa) del contratto collettivo nazionale 1 luglio 1948 per gli impiegati dipendenti dalle case di importazione e di noleggio films

— l'accordo collettivo nazionale 16 febbraio 1950 per l'attribuzione agli impiegati dipendenti dalle case di produzione e dagli stabilimenti cinematografici (teatri di posa) dell'assegno di produzione;

— l'accordo collettivo 18 novembre 1957 per la sostituzione della festività del Santo Patrono della città di Roma;

— il contratto collettivo nazionale 15 marzo 1958, e relativa tabella, per le maestranze addette alle troupes dipendenti da case di produzione cinematografica;

— l'accordo collettivo nazionale 10 luglio 1959, e relative tabelle, per il rinnovo del contratto collettivo nazionale 1 luglio 1948, esteso agli impiegati dipendenti da case di produzione films e da aziende che gestiscono teatri di posa con accordo 30 settembre 1948:

— il contratto collettivo nazionale 15 febbraio 1960, e relativa tabella, per il personale operaio (maestranze) addetto ai teatri di posa;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 214, in data 15 novembre 1961, degli atti sopra indicati, depositati, presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato l'accordo collettivo nazionale 18 luglio 1960 sono regolati da norme giuridiche e uniformi alle clausole dell'accordo collettivo anzidetto,

annesso al presente decreto, nonchè alle clausole dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dei contratti e degli accordi indicati nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili, nell'ambito delle rispettive discipline nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese di sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche, di doppiaggio, di noleggio cinematografico e di produzione cinematografica.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 12 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 150, *foglio n.* 52. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 18 LUGLIO 1960 PER LA DISCIPLINA ECONOMICA E NORMATIVA DEI RAPPORTI DI LAVORO NEI SETTORI DELLO SVILUPPO E STAMPA DI PELLICOLE CINEMATOGRAFICHE, DEL DOPPIAGGIO E DEL NOLEGGIO CINEMATOGRAFICO E DELLA PRODUZIONE CINEMATOGRAFICA

Addì 18 luglio 1960, in Roma

tra

l'A.N.I.C.A. ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE CINEMATOGRAFICHE ED AFFINI, in persona del suo Presidente, avv. *Eitel Monaco*, assistito dal Segretario generale di essa dott *Achille Valignani*

e

la F.I.L.S. FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO, in persona dei suoi Segretari sigg. *Osvaldo Troisi* e *Tullio Motta*;

la F.U.L.S. FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO, in persona del suo Segretario dott. *Appio Claudio Rocchi*, assistito dal Vice segretario sig. *Emilio Fenocchi*;

la F.I.A.L.S. FEDERAZIONE ITALIANA AUTONOMA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO, in persona del suo Segretario nazionale sig. *Aldo Florio*,

le parti si danno reciprocamente atto che alla data del presente accordo le condizioni normative ed economiche che regolano i rapporti di lavoro nei settori qui sotto elencati sono quelle contenute nei contratti ed accordi anche essi qui sotto elencati ed allegati al presente accordo. Le norme contenute in ciascun singolo contratto costituiscono un testo unico delle disposizioni normative e contrattuali tuttora in vigore alla stipulazione del presente accordo, con le modifiche in esse inserite, apportate da accordi di rinnovo per altre parti decadute.

a) *Settore dello sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche*:

1) Contratto collettivo nazionale normativo 1 dicembre 1947 e 13 luglio 1948 per gli impiegati ed operai dipendenti da case di sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche.

2) Accordo 7 luglio 1949 per un'indennità integrativa agli operai dipendenti da case di sviluppo e stampa.

3) Accordo 28 febbraio 1951 per la sostituzione della festività del Santo Patrono.

4) Accordo interconfederale 28 marzo 1956 per il conglobamento e il riassetto zonale delle retribuzioni dei dipendenti (impiegati ed operai delle case di sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche).

b) *Settore del doppiaggio cinematografico*.

1) Contratto collettivo nazionale normativo 3 gennaio 1949 per i dipendenti, impiegati ed operai, da case di doppiaggio cinematografico e registrazione sonora.

2) Accordo 1 dicembre 1951 per l'attribuzione della qualifica impiegatizia ad alcune categorie di lavoratori dipendenti da case di doppiaggio cinematografico.

3) Accordo interconfederale 5 luglio 1955 per il conglobamento e il riassetto zonale delle retribuzioni per i dipendenti dalle case di doppiaggio cinematografico.

c) *Settore del noleggio cinematografico*:

1) Contratto collettivo nazionale 1 luglio 1948 per gli impiegati dipendenti dalle case di importazione e noleggio di films.

2) Contratto collettivo nazionale 1 ottobre 1948 per gli operai dipendenti dalle case di importazione e noleggio di films.

3) Accordo 15 maggio 1959 per il rinnovo dei contratti collettivi 1 luglio 1948 per gli impiegati e 1 ottobre 1948 per gli operai dipendenti da case di distribuzione (noleggio) e importazione di films contenente anche le tabelle retributive.

d) *Settore della produzione cinematografica*:

1) Contratto collettivo nazionale 1 luglio 1948 per gli impiegati dipendenti dalle case di importazione e noleggio di films.

2) Accordo 30 settembre 1948 per l'estensione agli impiegati delle case di produzione e degli stabilimenti cinematografici (teatri di posa) del contratto normativo 1 luglio 1948 per gli impiegati del noleggio.

3) Accordo 16 febbraio 1950 per l'attribuzione agli impiegati dipendenti dalle case di produzione e dagli stabilimenti cinematografici (teatri di posa) di un assegno di produzione.

4) Contratto collettivo normativo e retributivo 15 marzo 1958 per le maestranze addette alla troupes dipendenti da case di produzione cinematografica e accordo 18 novembre 1957 per la sostituzione della festività del Santo Patrono.

5) Accordo normativo e retributivo 10 luglio 1959 per gli impiegati dipendenti da case di produzione e da Aziende che gestiscono teatri di posa (rinnova il contratto collettivo 1 luglio 1948).

6) Contratto normativo 15 febbraio 1960 per il personale operaio (maestranze) addetto agli stabilimenti cinematografici (teatri di posa).

ALLEGATO A)
Settore dello sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche

1. — CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 1 DICEMBRE 1947 PER GLI OPERAI E 13 LUGLIO 1948 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DA CASE DI SVILUPPO E STAMPA DI PELLICOLE CINEMATOGRAFICHE

PARTE PRIMA

OPERAI

Addì 1° del mese di dicembre dell'anno 1947, in Roma, è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere in tutto il territorio nazionale per le Aziende esercenti lo sviluppo e la stampa di pellicole cinematografiche ed i lavoratori da questa dipendenti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione degli operai sono richiamate le norme di cui all'art. 4 dell'Accordo interconfederale 7 agosto 1947, sulle Commissioni interne.

All'atto dell'assunzione l'Azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, normalmente per iscritto, in quale località è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alle quali è assegnato, nonchè la relativa paga. A comunicazione avvenuta il lavoratore s'intende destinato ad ogni effetto alla località indicatagli.

Nell'assunzione delle donne e dei minori l'Azienda deve osservare le disposizioni stabilite dalla rispettiva legge (legge n. 633 del 26 aprile 1944 sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli).

Art. 2.

DOCUMENTI, RESIDENZA E DOMICILIO

Per l'assunzione il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessera e libretto delle assicurazioni sociali, in quanto il lavoratore ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equipollente.

E' facoltà dell'Azienda il richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai tre mesi nonchè di certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti, semprechè il lavoratore ne sia in possesso. L'Azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'Azienda la residenza ed il domicilio, e notificarne i successivi mutamenti nonchè a consegnare dopo l'assunzione, se capo famiglia, lo stato di famiglia nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Normalmente l'eventuale periodo di prova non può superare sei giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro il detto termine, il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità. Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo a 15 giornate lavorative, ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

Il lavoratore mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

Il lavoratore che non sia confermato in servizio e si dimetta, ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto, conteggiate sulla base della paga fissata allo atto dell'assunzione; comunque la paga non può essere inferiore al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti del lavoratore confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

La classificazione dei lavoratori verrà fatta in base alle categorie sottoelencate:

Operai specializzati. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza o complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Operai qualificati. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Operai comuni. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio anche se, rispondendo alle caratteristiche indicate, sono di aiuto anche ad operai di categoria superiore, partecipando direttamente alla lavorazione.

Manovali. — Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia o analoghi lavori di fatica anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla lavorazione.

Donne di 1ª categoria. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni di particolare delicatezza o complessità che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Donne di 2ª categoria. — Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono attitudini o conoscenze conseguite con breve tirocinio.

Donne di 3ª categoria. — Sono coloro che compiono lavori di pulizia, trasporti leggeri o analoghi lavori anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla lavorazione.

Il passaggio del lavoratore alla categoria superiore non consente la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art 5.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengano affidate mansioni pertinenti a categorie differenti, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima sia svolta con normale continuità.

Art 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La categoria attribuita al lavoratore non lo esime dal dover prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito. La relativa disposizione deve tener conto, possibilmente, della di lui categoria, capacità ed attitudine.

In questa ipotesi, al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono a categoria superiore, mentre il lavoratore continuerà a percepire la propria normale retribuzione se le nuove mansioni afferiscono a categoria inferiore.

Non si adotterà la misura afferente alla categoria superiore nel caso che il passaggio di mansioni, causato da sostituzione di lavoratore assente per malattia, infortunio o permesso, abbia durata fino a due giorni.

Il lavoratore che per almeno 30 giorni continuativi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — sempreché non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso — passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 7

ABITI DA LAVORO

Ai lavoratori addetti a lavorazioni di cui al seguente comma e che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne richiedano uno speciale, debbono essere forniti dalle Aziende, gratuitamente in uso, gli abiti da lavoro nella misura di uno o più all'anno a seconda del grado di usura che, per la loro natura, possono produrre le lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Le categorie di cui al comma precedente sono le seguenti: meccanici addetti a riparazioni delle macchine sviluppatrici, addetti alle batterie, alla caldaia, alla pulizia delle sviluppatrici, ai bagni.

E' fatto obbligo a tutte le operaie addette alle lavorazioni ed alla pulizia di portare una cuffia che sarà fornita a cura dell'Azienda.

Art 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Nell'eventualità che l'orario di lavoro dovesse essere portato per disposizione normativa o contrattuale, a 40 ore settimanali (a 42 per i lavoratori addetti a turni regolari periodici) le parti, in mancanza di una opportuna disposizione generale, si incontreranno per determinare le eventuali maggiorazioni da stabilire per le ore intercorrenti fino alle 48 settimanali.

L'orario giornaliero di lavoro è fissato dall'Azienda e disposto in apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge.

Ove esistano orologi di stabilimento, le ore di lavoro saranno contate in base ad un unico orario.

I lavoratori non possono esimersi, tranne nei casi di forza maggiore, dall'effettuare turni avvicendati giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito dall'Azienda.

Nei turni regolari periodici il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro senza prima avere avuto la sostituzione del lavoratore del turno montante, ferma restando la competenza delle maggiorazioni stabilite dall'art. 16 per il lavoro straordinario.

Art. 9.

DISPOSIZIONI PER I LAVORATORI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro non può superare le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali, salvo le eccezioni previste dagli occordi interconfederali in materia.

Art. 10.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'Azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni salvo eventuale accordo tra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 11.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordato tra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria purchè esso sia contenuto nei limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non venga concesso nel giorno prestabilito resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 13.

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per il lavoro delle donne e dei minori si fa rimando alle disposizioni di legge in materia.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche ed i giorni prestabiliti di riposo settimanale ai sensi dell'art. 15;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 8 maggio, 4 novembre) e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite;

c) le dodici seguenti solennità:

1) Capo d'anno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) San Giuseppe (19 marzo);
4) Ascensione (mobile);
5) Corpus Domini (mobile);
6) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
7) Assunzione (15 agosto);
8) Ognissanti (1° novembre);
9) Immacolata Concezione (8 dicembre);
10) S. Natale (25 dicembre);
11) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento;
12) il giorno di Pasqua.

Qualora taluna delle elencate 12 solennità, eccettuata la Pasqua, per la quale si provvede come sotto indicato, cadesse di domenica, le associazioni determineranno di comune accordo — entro il mese di gennaio di ciascun anno — altrettante festività sostitutive delle prime e non cadenti nelle domeniche.

Tale norma si applica anche nel caso che due delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) insieme coincidano con una giornata domenicale.

Per quanto concerne la ricorrenza pasquale, invece, in via eccezionale viene corrisposto, in coincidenza con essa l'importo di una giornata di intera retribuzione.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori solennità, oltre le 12 sopra elencate od in luogo di talune di esse, l'elenco di cui sopra s'intenderà integrato o variato con le nuove solennità riconosciute.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *a*) è consentito, sotto l'osservanza delle norme di cui all'articolo 15 sul riposo domenicale e settimanale, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*) e *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'articolo 18 della presente regolamentazione.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'articolo 8 ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, e oltre le ore 10 giornaliere o le 60 settimanali per i lavoratori compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge in vigore, fermo restando quanto disposto dall'articolo 11 sul recupero delle ore perdute.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le 6 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o nei giorni di festività nazionale previsti dall'articolo 14 della presente regolamentazione. Per quanto concerne il lavoro prestato nelle festività infrasettimanali, il trattamento viene regolato con l'articolo 14 della presente regolamentazione.

Per i lavoratori soggetti alle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo domenicale e settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale dovrà essere preavvertito non più tardi del secondo giorno antecedente a quello predeterminato per il riposo stesso, nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento stabilito per il lavoro festivo, o straordinario festivo.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario o festivo dovrà essere disposto o autorizzato.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale):
   per le prime due ore 25 %
   ore successive 35 %
2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi 50 %
3) lavoro notturno compreso o non compreso in turni avvicendati 20 %
4) lavoro straordinario festivo 70 %
5) lavoro straordinario notturno (compreso o non compreso in turni avvicendati):
   prima ora 60 %
   ore successive 75 %

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto compresa l'indennità di contingenza.

Sono esclusi dalla maggiorazione di cui al n. 3 i guardiani notturni.

La quota oraria sull'eventuale terzo elemento verrà corrisposta in caso di effettuazione di lavoro straordinario, senza maggiorazione.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Alle donne ed ai minori che lavorano in squadre avvicendate dalle ore 6 alle ore 22, la mezz'ora di riposo prevista dalla legge n. 633 del 26 aprile 1934 (sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli) dovrà essere retribuita.

Art 16.

TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

La paga base oraria minima afferente a ciascuna categoria di lavoratòri è quella risultante da accordi interconfederali, salvo accordi particolari.

Art. 17.

DONNE ADIBITE A MANSIONI CARATTERISTICHE DELLE PRESTAZIONI D'OPERA MASCHILI

Alla donna destinata a compiere mansioni caratteristiche delle prestazioni di opera maschili compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Art. 18.

PREMI DI PRODUZIONE

Allo scopo di stimolare l'aumento della produzione nelle Aziende nelle quali le possibilità tecniche lo consentano, possono essere istituiti premi di produzione o altre forme di retribuzione ad incentivo, secondo gli accordi che possano intervenire fra le parti direttamente interessate.

Art. 19.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI

Il trattamento economico spettante ai lavoratori in caso di festività è regolato come segue:

1) *per le festività nazionali*:

a) qualora non vi sia prestazione d'opera, verranno corrisposte 8 ore di normale retribuzione, ivi compresa l'indennità di contingenza;

b) qualora vi sia prestazione, al lavoratore deve essere corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di cui al precedente punto *a*), la retribuzione per le ore lavorate, maggiorata della percentuale per lavoro festivo o per straordinario festivo.

Per la sospensione del lavoro coperta da integrazione o per le sospensioni di lavoro od altra natura (malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ecc.) si richiamano le disposizioni vigenti in materia:

2) *per le festività infrasettimanali*:

a) per le giornate festive di cui al comma *c*) dell'articolo 14 sarà corrisposta agli operai la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero di stabilimento s'intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale, qualora non fosse intervenuta la festività infrasettimanale;

b) in caso di prestazione di lavoro in tali giornate festive sarà corrisposta, oltre la retribuzione di cui al precedente comma, l'intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per le ore lavorate come in giorno feriale.

Per i lavoratori che godono il riposo settimanale in giornata non domenicale, la eventuale coincidenza di una festività infrasettimanale con la giornata di riposo — non potendo essere ovviata secondo lo spirito e per quanto già detto al secondo comma dell'articolo 14 della presente regolamentazione — darà luogo al trattamento di cui al precedente punto *a*) del n. 2 per il caso in cui il riposo sia osservato e di cui al successivo punto *b*) per il caso in cui, nella giornata di riposo coincidente con la festività infrasettimanale, sia richiesta la prestazione di lavoro.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'articolo 17 dell'Accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda.

Art. 21.

PREMI DI ANZIANITÀ

Al lavoratore, sia uomo che donna, che ultimerà presso la stessa Azienda il decimo od il ventesimo anno di anzianità continuativa, sarà corrisposto « una tantum » un premio ragguagliato nel primo caso a 125 e nel secondo caso a 250 ore di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa, e computata secondo la misura in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

I premi di cui al comma precedente ed alle seguenti norme transitorie assorbono, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari già disposti dalle Aziende.

Art. 22.

INDENNITÀ PER LAVORAZIONI NOCIVE, PERICOLOSE O SVOLGENTISI NORMALMENTE IN CONDIZIONI AMBIENTALI PARCOLARMENTE GRAVOSE

Nel caso in cui ci fossero lavorazioni nocive, pericolose o svolgentisi normalmente in condizioni ambientali particolarmente gravose, il relativo speciale trattamento economico sarebbe stabilito da apposito accordo aggiuntivo.

Art. 23.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'Azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale fino al 90 per cento della retribuzione maturata.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'Azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci ed i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Art. 24.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata e quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provvede, perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento affinchè il competente Ufficio dell'Azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 25.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) con decorrenza della retribuzione giornaliera di fatto percepita in servizio, secondo i termini sotto indicati:

giorni 15 per gli addetti alla camera oscura aventi anzianità di servizio da 1 a 5 anni (portati a giorni 16 con accordo 6 marzo 1953):

giorni 13 per tutti gli altri lavoratori aventi anzianità di servizio da 1 a 5 anni (portati a giorni 14 con accordo 6 marzo 1953):

giorni 16 per gli addetti alle camere oscure aventi anzianità di servizio da 5 a 12 anni (portati a giorni 17 con accordo 6 marzo 1953)

giorni 14 per tutti gli altri lavoratori aventi anzianità di servizio da 5 a 12 anni (portati a giorni 15 con accordo 6 marzo 1953).

giorni 18 per gli addetti alle camere oscure aventi anzianità di servizio oltre i 12 anni (portati a giorni 19 con accordo 6 marzo 1953)

giorni 16 per tutti gli altri lavoratori aventi anzianità di servizio oltre i 12 anni (portati a giorni 17 con accordo 6 marzo 1953).

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Le festività previste dal precedente articolo 14 che cadono in tale periodo non sono cumulabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo o ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennità come specificato al successivo comma quarto. La scelta dell'epoca sarà fatta compatibilmente con le esigenze del servizio, di comune accordo fra le parti.

Il lavoratore può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione, per il periodo maturato.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolate nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione (indennità di contingenza compresa).

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di un anno feriale, incompiuto, sempre che non abbia usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie l'Azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'articolo 31

A norma del secondo comma dell'articolo 12 dell'Accordo interconfederale 27 ottobre 1946 perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la sostituzione del godimento delle ferie con il corrispondente indennizzo fino ad un massimo di sei giorni.

Art 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio si fa rimando alle norme dell'Accordo interconfederale 5 luglio 1938 ed alle altre eventuali norme che disciplinano detta materia.

Art. 27.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto-legge presidenziale 13 settembre 1946, numero 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, oltrechè alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art 28.

TRASFERTA

All'operaio in missione per esigenze di servizio, la Azienda corrisponderà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto:

b) il rimborso delle spese di vitto ed alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'operaio ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 50 per cento della retribuzione giornaliera (comprensiva della indennità di contingenza), se la missione dura oltre le ore 12 e sino alle ore 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 50 per cento della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*) assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni o impreviste protrazioni di orario comportate dalla missione. Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni saranno rimunerate come straordinario.

Nei casi in cui l'operaio venga inviato in missione presso altra località o sede di lavoro per incarichi che richiedono la sua permanenza fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lettera *d*), dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 35 per cento e, dopo il secondo mese, nella misura del 20 per cento.

La indennità di cui alla lettera *d*) sarà corrisposta nella misura del 20 per cento quando la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria delle mansioni che l'operaio normalmente disimpegna.

La indennità di cui alla lettera *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'operaio la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 29.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'Azienda e dei lavoratori.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nell'osservanza della legge, gli verranno impartite dall'Azienda, per la tutela della sua salute: in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dalla Azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

L'Azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti, da sottoporre a periodica disinfestazione.

Ove motivi d'igiene lo esigano le Aziende provvederanno alla istituzione di bagni a doccia onde i lavoratori possano usufruirne al termine del lavoro.

Art. 30.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denuncie di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertirne il proprio superiore diretto perchè questi ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia o di infortunio professionale il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste nell'art. 31 sul trattamento di malattia ed infortunio non professionali, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso art. 31 stabilito.

Nel caso di interruzione del servizio per le cause di cui al presente articolo, la garanzia della conservazione del posto di cui all'art 31 è elevata come minimo a mesi dieci.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea come anche al termine del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Art. 31

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio, possibilmente, deve essere comunicata all'Azienda entro il normale orario di lavoro delle giornate in cui si verifica l'assenza stessa: in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Inoltre il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'Azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

L'Azienda ha facoltà di far accertare lo stato di salute del dipendente mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, semprechè non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili (esempio: ferimento in risse da lui provocate, ubriachezza, ecc.) il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

1) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 e fino ai 15 anni;

3) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento in caso di malattia od infortunio nonchè i doveri del lavoratore durante l'interruzione del servizio si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.

Il rapporto di lavoro dell'operaio eventualmente assunto in sostituzione di quello assente per malattia o per infortunio può risolversi all'atto del ritorno al lavoro dell'operaio ammalato o infortunato senza alcun preavviso o indennità sostitutiva.

Art. 32.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'Azienda deve in tale evenienza:

1) conservare il posto alla lavoratrice per un periodo di mesi 6, di cui 3 mesi durante l'ultimo periodo di gravidanza ed il rimanente durante il puerperio.

2) corrispondere il 75 per cento della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per i primi tre mesi della sua assenza prima del parto e per le sei settimane successive.

Le Aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e per puerperio avvenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 31 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e semprechè dette disposizioni risultino più favorevoli alle lavoratrici.

La interruzione del servizio per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio limitatamente al periodo di conservazione del posto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 33.

DISCIPLINA AZIENDALE

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro, di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori improntéranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'Azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità

Art. 34.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

L'inizio e la fine del lavoro sono indicati da apposito segnale.

Art. 35.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

A meno che non vi sia esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello Stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Durante le ore di lavoro nessun lavoratore può lasciare lo Stabilimento se non abbia avuto apposita autorizzazione, che deve richiedere al suo capo immediato nella prima mezz'ora di lavoro. Il permesso richiesto ed ottenuto per l'uscita nella prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

In via eccezionale il permesso di uscita può essere richiesto in qualsiasi momento dell'orario di lavoro in tal caso al lavoratore compete la retribuzione della durata del lavoro effettivamente prestato.

Art. 36.

ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20 per cento della paga corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata o ripetendosi, il lavoratore può essere punito a termini degli articoli 40, 41.

L'assenza, ancorchè giustificata o autorizzata non consente la decorrenza della retribuzione.

Il lavoratore che non avesse fatto il regolare movimento della scheda (o della medaglia), è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento in tal caso, però, sarà considerato ritardatario.

Art. 37.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve fare richiesta al suo superiore diretto.

Egli è responsabile degli utensili e dell'abito di lavoro che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non consegnate.

E' preciso obbligo del lavoratore di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli, in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la direzione dell'Azienda.

Il lavoratore risponderà della perdita e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa e negligenza, il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione con le norme di cui all'art. 2 della parte comune.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'Azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subìti.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 38.

VISITA DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario e la visita personale di controllo che, per ordine della Direzione, venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti e utensili affidatigli, nonchè la visita personale di controllo all'uscita dello stabilimento.

Alle lavoratrici la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato e con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 39.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolarmente o alle altre norme speciali indicate nell'art 6 della parte comune potranno essere punite, a seconda della gravità delle mancanze, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;

2) ammonizione scritta;

3) multa fino all'importo di 3 ore di paga e della eventuale contingenza;

4) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;

5) licenziamento.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dei lavoratori, devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 40.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione il lavoratore:

a) che non si presenti al lavoro come previsto all art. 36 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

c) che esegnisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che costruisca entro le officine dell'Azienda oggetti per proprio uso;

e) che, per disattenzione, procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'Azienda o che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

f) che effettui irregolare movimento di medaglia, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

g) che in qualunque modo trasgredisca alle norme della presente regolamentazione, dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali o previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 41

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1. — *Con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non delle altre indennità.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) condanna ad una pena detentiva al lavoratore con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

c) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla integrità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

d) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'Azienda;

e) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

f) recidiva nella mancanza di cui al punto *e)* dello art. 40 semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

g) recidiva alla costruzione entro le officine della Azienda di oggetti per uso proprio con danno della Azienda stessa;

h) trascuranza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 40.

2. — *Senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'Azienda;

c) trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili, e comunque di materiale illustrativo di brevetti e di procedimenti di lavorazione;

d) costruzione entro le officine dell'Azienda di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'Azienda stessa;

e) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

f) recidiva nella colpa di cui al punto *c)* dell'articolo 40 qualora vi sia dolo.

Art. 42.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento del lavoratore non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 41 o le dimissioni del lavoratore possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di sei giorni (48 ore) per anzianità ininterrotta fino a tre anni, di 10 giorni (80 ore) per anzianità fino a sette anni e di 15 giorni (120 ore) per anzianità superiore.

L'Azienda può esonerare il lavoratore dal prestare il lavoro nel periodo di preavviso, corrispondendogli però la intera retribuzione per le ore mancanti al compimento del periodo stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 43.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'atto del licenziamento, attuato non ai sensi del n. 2 dell'art. 41 l'Azienda deve corrispondere al lavoratore una indennità ragguagliata a:

giorni 8 (64 ore) per ciascuno dei primi 5 anni di anzianità ininterrotta;

giorni 11 (88 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 5 anni e fino a 10 anni;

giorni 13 (ore 104) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 10 anni e fino a 18 anni;

giorni 16 (128 ore) per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre 18 anni.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Le misure delle indennità di cui al comma primo si adottano per le anzianità maturate dal lavoratore a partire dal 1° gennaio 1947 e sono calcolate in base alla intera retribuzione (paga, più indennità di contingenza, più eventuale terzo elemento). Per il periodo di servizio precedente il 1° gennaio 1947 la misura dell'indennità è quella determinata dall'art 25 del Contratto 15 settembre 1928.

La indennità di contingenza deve essere computata agli effetti della indennità in questione a partire dal 1° gennaio 1945 e comunque per un periodo non inferiore agli ultimi 7 anni o per quel minor periodo di servizio prestato.

Art. 44

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento dall'articolo precedente

1) il 50 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni, salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75 per cento per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3) il 100 per cento per gli aventi anzianità di servizio oltre 10 anni.

Per poter avere diritto alla competenza di cui al punto 1° il lavoratore dimissionario deve aver compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve avere compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3° è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle lavoratrici dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio: lo stesso trattamento sarà usato al lavoratore che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° di età se donna.

Norma d'attuazione dell'articolo 44

Dimissioni. — In caso di dimissioni di operai specializzati l'Azienda potrà rivolgersi alla propria associazione di categoria, la quale, d'accordo con la relativa Federaz[illegible]e dei lavoratori, interporrà i suoi buoni uffici per evitare che, attraverso le dimissioni stesse, vengano danneggiati gli interessi dell'attività produttiva dell'Azienda.

Rimane comunque fermo il diritto del lavoratore, qualora il tentativo di conciliazione non riesca, di ricevere, all'atto della cessazione del servizio, la relativa indennità di dimissioni.

Art. 45.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di cessione, di trapasso o di trasformazione in qualsiasi modo dell'Azienda, il lavoratore conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento, o da cessazione della Azienda, il lavoratore conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di licenziamento, nonchè il diritto ad eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art 46.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo lavoratore, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

trattenute per risarcimento danni;
liquidazione delle indennità in caso di morte;
certificato di lavoro;
restituzione dei documenti di lavoro.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale

regolamento interno;
reclami e controversie;
Commissioni interne;
permessi per cariche sindacali;
aspettativa per cariche pubbliche e sindacali;
abrogazione dei precedenti contratti — opzione;
condizioni di miglior favore;
decorrenza e durata.

Parte Seconda

IMPIEGATI

Addì 13 del mese di luglio dell'anno 1948, in Roma, è stato stipulato il seguente Contratto nazionale collettivo di lavoro per gli impiegati dipendenti da Aziende di Sviluppo e Stampa di pellicole cinematografiche da valere in tutto il territorio nazionale per i lavoratori da questi dipendenti.

Il presente contratto entra a far parte del Contratto nazionale collettivo di lavoro per i dipendenti da Aziende di Sviluppo e Stampa di pellicole cinematografiche sottoscritto a Roma, il 1° dicembre 1947 di cui segue le sorti.

Art. 1.

ASSUNZIONE, DOCUMENTI, RESIDENZA E DOMICILIO

L'assunzione deve essere comunicata all'impiegato mediante lettera che specifichi:

1) la data di assunzione;

2) la categoria cui viene assegnato ai sensi del successivo art. 4 e, in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova;

5) il luogo di lavoro;

6) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità od altro documento equipollente.

2) il libretto di lavoro:

3) le tessere e il libretto per le assicurazioni sociali, in quanto ne sia in possesso.

E' in facoltà dell'Azienda il richiedere all'impiegato la presentazione del certificato penale di data non anteriore ai 3 mesi, nonchè i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti, che l'impiegato sia in grado di produrre.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'Azienda la sua residenza e domicilio e a notificarne i successivi mutamenti ed a consegnare, dopo l'assunzione, lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'impiegato di nuova assunzione può essere sottoposto a visita medica da parte del sanitario di fiducia dell'Azienda.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per impiegati di 1ª categoria e a tre mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre Aziende;

b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre Aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo e la durata del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione nè la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso nè l'obbligo della indennità di licenziamento.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno della assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti ed obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto e non seguito da conferma, la Azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di 1ª categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di 2ª o di 3ª categoria. In tutti gli altri casi la Azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Gli impiegati sono classificati come sottoindicato in categorie distinte a seconda della natura delle mansioni richieste od esplicate:

1ª *Categoria* (*tecnici, amministrativi*). — Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto con funzioni direttive per l'attuazione delle disposizioni generali impartite dai dirigenti aziendali o comunque con equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza e delicatezza.

2ª *Categoria* (*tecnici, amministrativi*). — Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati con mansioni di concetto.

3ª *Categoria* (*tecnici, amministrativi*):

Gruppo A. — Appartengono al gruppo *A* gli impiegati con mansioni di ordine.

Gruppo B. — Appartengono al gruppo *B* della terza categoria gli impiegati d'ordine con mansioni che non richiedono alcuna particolare preparazione, esperienza e pratica d'ufficio.

Il laureato o diplomato di scuole medie superiori che vengono assunti in categoria inferiore alla seconda, usufruiranno di un periodo di prova dimezzato.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di rilievo o sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

PASSAGGIO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze aziendali, l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'Azienda.

Trascorso un periodo di mesi sei nel disimpegno delle mansioni di prima categoria e di mesi tre nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla prima categoria e di mesi otto per il passaggio alle altre categorie.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, aspettativa, ecc. non dà luogo a passaggio di categoria salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti a categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

Art 7

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA ALLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Il lavoratore ha diritto al trattamento di licenziamento e si considera assunto *ex novo* con la nuova qualifica e con il riconoscimento, agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento afferenti al nuovo rapporto e sempreché abbia superato come operaio l'anzianità di servizio di sei anni, di una anzianità convenzionale impiegatizia pari a mesi sei (6) ogni due anni dell'anzianità di servizio operaia.

All'operaio che, successivamente alla data di applicazione della presente regolamentazione consegua il passaggio in questione e nei cui confronti si interrompe, quindi, il decorso del 1° e del 2° decennio di continuato servizio, necessario per la concessione rispettivamente del primo o del secondo premio di anzianità di cui all'art. 21 della collegata regolamentazione operaia, deve essere concesso il relativo premio con le modalità sottoindicate, al compimento del decennio interrotto, indipendentemente dall'avvenuto passaggio di qualifica.

La misura del premio, da calcolare in base alla retribuzione che, al momento del concretarsi del diritto al premio, vige per la categoria da cui proviene il lavoratore, è ragguagliata a tanti decimi dell'importo del corrispondente premio per gli operai, quanti sono gli anni interi di servizio che nel decennio interrotto il lavoratore ha prestato nelle categorie operaie.

La corresponsione di cui sopra assorbe, fino alla concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari premi già disposti dalle Aziende.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere o 48 ore settimanali. Per la regolamentazione dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

L'orario di lavoro antimeridiano del sabato non può superare le 4 ore, senza che ciò possa dar luogo a recupero delle ore effettuate in meno, in caso di protrazione di orario oltre i predetti limiti dovrà essere corrisposta una quota oraria dello stipendio mensile ed una quota pari al 50 per cento della contingenza oraria da calcolarsi con le modalità di cui all'art. 15 per le ore effettuate in più fino a concorrenza delle 48 ore settimanali.

Per l'impiegato la cui prestazione è connessa con il lavoro dello stabilimento, vale la disposizione stabilita dal normale orario di fabbrica. Per le ore prestate in più, oltre le 8 ore giornaliere nei primi cinque giorni della settimana ed oltre le quattro ore del sabato, fino alla concorrenza delle 48 ore settimanali, l'impiegato ha diritto alla corresponsione della normale retribuzione oraria di cui al predetto articolo.

All'impiegato al quale è consentita, in deroga od eccezione alle norme di legge sulla limitazione dell'orario di lavoro, la protrazione dell'orario stesso oltre i normali limiti, il lavoro prestato in più fino alla concorrenza delle ore 10 giornaliere o 60 ore settimanali, è compensato nella misura indicata dal precedente comma.

Art 9.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla relativa legge, il riposo settimanale cade normalmente di domenica potendosi far godere il riposo in altro giorno della settimana soltanto nei casi previsti dalla legge stessa.

Nei casi in cui, disposizione di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso nel giorno prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art 10.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche ed i prestabiliti giorni di riposo settimanale ai sensi dell'art. 9;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 8 maggio, 4 novembre) o le altre che eventualmente in sostituzione od in aggiunta venissero in seguito stabilite.

c) le 14 seguenti solennità civili:

1) Capo d'Anno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Ascensione (mobile);
5) Corpus Domini (mobile);
6) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
7) Assunzione (15 agosto);
8) Ognissanti (1° novembre);
9) Immacolata Concezione (8 dicembre);
10) S. Natale (25 dicembre);
11) S. Stefano (26 dicembre)

12) il giorno del Santo Patrono del luogo ove risiede lo stabilimento;

13) il giorno di Pasqua;

14) il giorno successivo alla Pasqua.

Qualora taluna delle 14 elencate solennità, eccetuata la Pasqua, per la quale si provvede come sotto indicato, cadesse di domenica, le Organizzazioni sindacali di categoria determineranno di comune accordo entro il mese di gennaio di ciascun anno altrettante festività sostitutive delle prime non cadenti nelle domeniche.

Tale norma si applica anche nel caso che due delle festività di cui alle lettere *b*) e *c*) insieme coincidano con una giornata domenicale.

Per quanto concerne la Pasqua invece, in via eccezionale ed in analogia con quanto fatto per gli operai, in coincidenza con essa viene corrisposto l'importo di una giornata di intera retribuzione.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori solennità, oltre le 14 sopraelencate, l'elenco di cui sopra s'intenderà integrato e variato con le nuove solennità riconosciute.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello della officina, il calendario festivo è quello previsto per gli operai sul riposo domenicale o settimanale, fermo restando che i predetti impiegati hanno diritto a godere, in aggiunta alle festività così determinate, altri due giorni di sospensione festiva del lavoro da scegliersi di comune accordo.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *a*) è consentito sotto l'osservanza delle norme di cui all'articolo 9, mentre il lavoro nelle altre festività indicate nelle lettere *b*) e *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità; comunque, la effettuazione del lavoro è condizionata alla corresponsione del trattamento economico di cui all'art. 11 della presente regolamentazione.

Art. 11

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO ED A TURNI MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 8 o comunque oltre le ore 8 giornaliere e le 48 settimanali per gli impiegati a regime di orario normale, ed oltre le 10 giornaliere o le 60 settimanali per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni di legge o contrattuali in vigore, fermo restando quanto disposto dall'art. 8 per gli impiegati la cui prestazione è connessa con il lavoro di stabilimento.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nelle giornate destinate al riposo settimanale o negli altri giorni festivi previsti dall'art. 10.

Per gli impiegati compresi nelle deroghe ed eccezioni della legge sul riposo settimanale, lo spostamento del giorno destinato al riposo settimanale deve essere preavvertito non oltre il quarto giorno precedente a quello predeterminato per il riposo stesso nel caso contrario il lavoro prestato in tale giorno darà luogo al trattamento previsto per il lavoro festivo o straordinario festivo.

Nessun impiegato può esimersi dall'effettuare, nei limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento.

Il lavoro straordinario e quello festivo devono essere disposti o autorizzati.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale)	
per la prima ora	25 %
per le ore successive	35 %
2) lavoro non straordinario compiuto nei giorni considerati festivi	50 %
3) lavoro straordinario festivo	70 %
4) lavoro notturno (compreso o non compreso in turni avvicendati)	25 %
5) lavoro straordinario notturno (compreso e non compreso in turni avvicendati)	
per la prima ora	60 %
per le ore successive	75 %

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra vanno calcolate sulla quota oraria di retribuzione di cui all'art. 15 e non sono cumulabili, dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Nel caso di lavoro straordinario o festivo all'impiegato competono per le ore di lavoro prestate, a parte della retribuzione mensile, le corrispondenti quote di retribuzione oraria debitamente maggiorate secondo le percentuali di cui sopra.

Art. 12.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Sono elementi retributivi mensili i seguenti:

1) stipendio (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito ed eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);

2) eventuali indennità di carovita, indennità di contingenza, terzo elemento.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno, festivo, ed a turni;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, indennità per lavorazioni nocive, ecc.);

c) provvigioni, interessenze, ecc.;

d) tredicesima mensilità ed eventuali gratifiche aventi carattere continuativo.

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 13.

TRATTAMENTO ECONOMICO MINIMO

Lo stipendio minimo contrattuale, afferente a ciascuna categoria di impiegati è quello previsto dagli accordi interconfederali in materia.

Per l'impiegata adibita a mansioni di concetto di particolare importanza, a parità di rendimento degli uomini, si applica lo stesso stipendio minimo contrattuale previsto per la pari categoria uomini.

Art 14.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa Azienda ha diritto, nel corso della carriera, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a 14 aumenti biennali nella misura del 5 per cento per ciascun biennio di anzianità.

Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Gli aumenti periodici di anzianità, già maturati o da maturare non possono comunque essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel penultimo e nell'ultimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937

In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuta all'impiegato l'importo di cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza.

Nel caso di variazione dei minimi contrattuali delle categorie di provenienza, l'importo predetto sarà rivalutato ricalcolandolo percentualmente sui detti minimi tabellari.

Sempre nel caso di passaggio di categoria, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio di anzianità nella nuova categoria.

Art. 15.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 180.

La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 26.

Agli effetti di cui sopra s'intende per retribuzione mensile quella prevista dai comma 1) e 2) dell'art 12.

Art. 16.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'Accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'Azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla intera retribuzione di fatto percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto d'impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda.

Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra

Art. 17.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli Accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il nord e 23 maggio 1946 per il centro-sud, in base alle quali, in caso di sospensione del lavoro e di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'Azienda e dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Art. 18.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora la località ove l'impiegato svolge la sua attività non presenti possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati ed il perimetro del più vicino di questi disti km. 5 ed oltre, l'Azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto del personale deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo.

Art. 19.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta mensilmente in giorno da determinarsi dall'Azienda con la specificazione dei suoi elementi costitutivi mensilmente liquidabili.

Nel caso che l'Azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 per cento in più del tasso ufficiale di sconto, con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluni degli elementi della retribuzione, all'impiegato deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 20.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensili percepiti in servizio, secondo i termini sottoindicati:

giorni 15 per gli impiegati aventi anzianità di servizio sino a 2 anni,

giorni 19 per aventi anzianità di servizio sino a 10 anni;

giorni 25 per gli aventi anzianità di servizio sino a 16 anni;

giorni 27 per gli aventi anzianità di servizio altre i 16 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: le festività previste nel precedente art. 10 che cadono in tale periodo, non sono computabili agli effetti delle ferie stesse mentre è consentito che si faccia luogo o ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennizzo come specificato al successivo comma 5). La scelta dell'epoca sarà fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ferie non competono all'impiegato durante il periodo di prova, tale periodo però, deve essere computato, agli effetti della anzianità feriale, per l'impiegato che sia stato confermato in servizio.

L'impiegato può chiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale di maturazione.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre l'impiegato ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di anno feriale incompiuto, semprechè non abbia già usufruito del relativo periodo di ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto all'art. 24.

Art. 21

PERMESSI

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'Azienda potrà consentire all'impiegato che ne faccia richiesta di assentarsi dal lavoro per breve permesso e per sua esigenza.

Il permesso concesso in occasione di decesso di familiari dell'impiegato non può essere computato come ferie.

Art. 22.

CONGEDO MATRIMONIALE

Il permesso di giorni sedici, da concedere a norma di legge all'impiegato che contrae matrimonio, è computato includendo i giorni festivi.

Per il rimanente si fa rimando al trattamento stabilito, come detto, a norma di legge.

Art. 23.

SERVIZIO MILITARE

Sia la chiamata che il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di impiego. Però se il chiamato alle armi risolve il rapporto stesso ha diritto a tutte le indennità, competentegli a norma delle vigenti disposizioni, ma come non ricorre l'obbligo del preavviso così non ricorre il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per l'impiegato non in prova il servizio militare è computato quale anzianità utile agli effetti della presente regolamentazione.

Terminato il servizio militare, l'impiegato deve presentarsi all'Azienda nel termine di giorni 30 per riprendere servizio: in difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

In caso di richiamo alle armi a favore dell'impiegato sarà continuato, nella misura dovuta a norma di legge e sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi alla assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia o alle altre forme di previdenza sostitutive od integrative di essa.

Al momento del richiamo alle armi, ove non si tratti di richiamo per esigenze militari di carattere eccezionale o di arruolamento volontario, l'Azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato e per un periodo non inferiore a mesi due una indennità mensile ragguagliata alla sua retribuzione di fatto.

Le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi che vigono per i casi di chiamata o di richiamo alle armi.

Art. 24.

TRASFERTA

All'impiegato in missione per servizio, l'Azienda è tenuta a corrispondere

a) il rimborso delle spese effettive sostenute per il viaggio con i normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia si riconosce il diritto alla 2ª classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio — nei limiti della normalità — quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione

d) una tale indennità pari al 50 per cento della retribuzione giornaliera di cui ai punti 1° e 2° dell'articolo 12, se la missione dura oltre le 13 e sino alle 24 ore.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra viene calcolata moltiplicando il 50 per cento della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Il trattamento di cui al comma *d*), assorbe l'eventuale compenso per anticipazioni e impreviste protrazioni di orario richieste dalla missione.

Tuttavia, qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale giornaliero, tali prestazioni devono essere rimunerate come straordinario.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione presso altra sede di lavoro o di altre località per incarichi che richiedano la sua permanenza fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui al punto *d*), viene corrisposta dopo il primo mese, nella misura del 35 per cento e, dopo il secondo mese, nella misura del 20 per cento.

L'indennità di cui al punto *d*) viene corrisposta nella misura del 20 per cento quando la frequenza dei viaggi costituisca la caratteristica propria delle mansioni che l'impiegato normalmente disimpegna.

La indennità di cui al punto *d*) non fa parte della retribuzione a nessun effetto della presente regolamentazione e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali e individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi peraltro all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Art. 25.

TRASFERIMENTO

Il trasferimento deve essere comunicato all'impiegato per iscritto, normalmente con congruo preavviso.

L'impiegato trasferito, quando il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o di domicilio, conserva il trattamento goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione l'impiegato acquisce invece quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto alla indennità di licenziamento e di preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria sia stato espressamente pattuito il diritto dell'Azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetti il trasferimento ha diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dell'impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'Azienda, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato trasferito deve essere corrisposto il rimborso delle spese di viaggio (per ferrovia non inferiore alla II classe) e di vitto ed eventuale alloggio per sè e per le persone di famiglia conviventi a carico che lo seguono nel trasferimento (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo) nonchè il rimborso delle spese di trasporto per gli effetti familiari (mobilia, bagaglio, ecc.) il tutto nei limiti della normalità e previ opportuni accordi da prendersi con l'Azienda.

E' anche dovuto all'impiegato, limitatamente alla durata del viaggio, l'indennità di trasferta di cui al punto *d*) dell'art. 24. Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisca solo, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione (stipendio e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova Azienda; quando invece si trasferisca con famiglia detta indennità è commisurata all'intera mensilità (stipendio e indennità di contingenza). Qualora per effetto di trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, ha diritto al rimborso di tale indennizzo.

All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

Art. 26.

TRATTAMENTO PER MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla Azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza stessa, salvo il caso di giustificato impedimento l'assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta dell'Azienda l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione del servizio per malattia od infortunio, e semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili (esempio: ferimenti in rissa da lui provocata, ubriachezza) è dovuto all'impiegato non in prova il seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;

2) conservazione del posto per mesi 9 agli aventi anzianità di servizio fino a 6 anni;

3) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità oltre i 6 anni.

Nel primo caso l'impiegato ha diritto alla corresponsione della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per 2 mesi ed alla metà di essa per gli altri 4 mesi, nel secondo caso alla corresponsione della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per mesi 3 ed alla metà di essa per gli altri 6 mesi, nel terzo caso alla corresponsione della intera retribuzione (indennità di contingenza compresa) per 4 mesi ed alla metà di essa per gli altri 8 mesi.

Qualora un impiegato nel termine di un anno decorrente dall'inizio del trattamento di malattia sia malato per un periodo superiore a quello previsto nel n. 1 del 4° comma di cui sopra, cesseranno nei suoi confronti gli obblighi di conservazione del posto e del trattamento di malattia previsti dal presente articolo.

Per gli impiegati che sono compresi nel n. 2 del 4° comma sopra citato gli obblighi delle Aziende si intendono limitati ad un periodo di 18 mesi dall'inizio della malattia e per quelli di cui al n. 3 anzidetto il termine va riferito a 24 mesi dall'inizio della malattia.

Agli effetti della decorrenza del termine non si tiene conto delle malattie di breve durata che non superino la settimana.

L'impiegato posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'impiegato le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento. Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data della stipulazione del presente contratto.

Art. 27.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'Azienda deve in tale evenienza conservare il posto alla lavoratrice per un periodo di mesi 8 di cui 2 mesi durante l'ultimo periodo di gravidanza ed il rimanente durante il puerperio, corrispondendole la intera retribuzione per i primi 3 mesi della interruzione e la metà per i successivi tre mesi.

Le Aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dallo stesso presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art 26 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

La interruzione del servizio per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio limitatamente al periodo di conservazione del posto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 28.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nelle manifestazioni del rapporto di lavoro l'impiegato dipende dai rispettivi superiori, come previsto dall organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i colleghi ed i dipendenti, di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'impiegato, i superiori impronteranno i rapporti con il rispettivo dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'Azienda avrà cura di mettere in grado gli impiegati di conoscere oltre ai propri superiori diretti, quelli con i quali possono avere rapporti nella esplicazione delle proprie mansioni.

Art. 29.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) osservare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dalla Azienda per il controllo delle presenze

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni della presente regolamentazione nonchè le disposizioni impartite dai superiori:

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, non abusare, dopo risolto il contratto d'impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'Azienda non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni nella sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al comma precedente o comunque quelli previsti dall'art 2125 del Codice civile.

Art. 30.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione e alle altre norme speciali indicate nell'art. 6 della parte comune possono essere punite, a seconda della gravità della mancanza, con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;

2) ammonizione scritta;

3) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione:

4) sospensione dal lavoro fino a cinque giorni;

5) licenziamento.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'impiegato devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 31

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nel provvedimento della multa e della sospensione a seconda della gravità della mancanza lo impiegato:

a) che non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 29 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro e lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo:

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli.

Art. 32.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) ***Con la perdita dell'indennità di preavviso ma non delle altre indennità.* — In tale provvedimento incorre** l'impiegato che commetta gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza nel lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi e le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie:

b) condanna ad una pena detentiva comminata all'impiegato, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro,

c) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimenti di azione che implichi gli stessi pregiudizi;

d) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'Azienda,

e) diverbio litigioso seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale:

f) recidiva nella mancanza di cui al punto *c*) dell'art. 31 sempre che non si riscontri nella mancanza stessa il dolo.

g) trascuratezza nell'adempimento agli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando sia stato comminato il provvedimento disciplinare di cui all'articolo 31.

2) *Senza preavviso e senza indennità di licenziamento.* — In tale provvedimento incorre l'impiegato che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare:

b) furto e danneggiamento volontario al materiale dell'Azienda.

c) trafugamento di schede, di disegni, di macchine, di utensili, comunque di materiale illustrativo, di brevetti e procedimenti di lavorazione od equivalenti violazioni del segreto di ufficio;

d) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi:

e) recidiva nella colpa di cui al punto *c*) dell'articolo precedente qualora vi sia dolo.

Art. 33.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

Anni di servizio	1ª categoria	2ª categoria	3ª categoria
	(mesi)		
Fino a 5 anni	2	1 ½	1
Da 5 10 anni	3	2	1 ½
Oltre 10 anni	4	3	2

In caso di dimissioni di un impiegato amministrativo i termini di preavviso suddetti sono ridotti alla metà

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità è computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

Art 34.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'Azienda non ai sensi dell'art 32 si applicano le seguenti norme:

a) per anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata, al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825: 15/30 (quindici trentesimi) di retribuzione per ogni anno di anzianità

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 fino al 31 dicembre 1946 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento), portato da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuitu personae » per i quali varrà la norma dell'art. 11 della parte comune

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1947 in poi, la indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il 1° anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1945, l'indennità di contingenza.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie compiuti dall'Azienda) nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 36 della presente regolamentazione.

In relazione ed in aggiunta a quanto previsto dal terzo comma del presente articolo si conviene che la indennità di contingenza verrà computata nel calcolo della indennità di licenziamento per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1945 e, comunque, per un periodo non inferiore agli ultimi dieci anni od al minore periodo di servizio prestato.

Art. 35.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, saranno corrisposte all'impiegato le aliquote sottoindicate della indennità di licenziamento previsto dall'art. 34 della presente regolamentazione:

il 50 per cento quando l'impiegato non abbia superato all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio:

il 75 per cento quando l'impiegato non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 10 anni di servizio.

l'intero trattamento, quando l'impiegato all'atto delle dimissioni abbia superato i 10 anni di servizio.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per malattia, infortunio, debitamente controllate e documentate che non gli consentano di continuare nella occupazione precedente, ed alle donne per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Lo stesso trattamento verrà usato agli impiegati, che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60 e, se donne, gli anni 55 di età.

Art. 36.

PREVIDENZA

Circa la « previdenza impiegati industria » l'Azienda deve attenersi alle norme dell'art. 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del Contratto collettivo 31 luglio 1938 contenenti il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 37

RICHIAMO A DISPOSIZIONI VARIE CONTENUTE NELLA PARTE COMUNE

Per i seguenti istituti attinenti al singolo impiegato, genericamente inteso, le relative norme sono inserite nella parte comune:

trattenute per risarcimento di danni

liquidazione dell'indennità in caso di morte·

certificato di lavoro.

Alla parte comune sono destinate le norme relative ai seguenti istituti di carattere generale e sindacale:

regolamento interno;

reclami e controversie;

Commissioni interne:

permessi per cariche sindacali;

aspettativa per cariche pubbliche e sindacali;

abrogazione dei precedenti contratti opzione;

condizioni di miglior favore;

decorrenza e durata.

PARTE TERZA

REGOLAMENTAZIONE COMUNE AGLI IMPIEGATI E AGLI OPERAI

A) ISTITUTI INERENTI AL TRATTAMENTO DEL SINGOLO LAVORATORE

Art. 1

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati al lavoratore non appena la Azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni devono essere rateizzate in modo che la retribuzione mensile non subisca riduzioni superiori al 10 per cento del suo importo.

Art. 2.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Al riguardo dispongono le norme del Codice civile (art. 2122) che disciplina la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore la indennità sostitutiva del preavviso e quella del licenziamento, previste dalla corrispondente regolamentazione, saranno liquidate a titolo « indennità in caso di morte » al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del lavoratore ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del Codice civile.

In mancanza delle persone indicate nel secondo comma le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (art. 565 Codice civile, libro delle Successioni).

Art. 3.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art. 2125 del Codice civile l'Azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 4.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro la Azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati ed il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso che l'Azienda non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

B) Istituti di carattere generale e sindacale

Art. 5.

REGOLAMENTO INTERNO

L'eventuale regolamento interno, da attuarsi con i modi previsti dall'art. 2 n. 3 del vigente Accordo interconfederale sulle Commissioni interne, deve essere esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 6.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne, previste dal relativo Accordo interconfederale, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo o la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti Associazioni sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali nazionali di datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 7.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne si richiama la disciplina interconfederale in materia (1).

Art. 8.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi della Confederazione generale italiana del lavoro, della Federazione nazionale di categoria, della Camera del lavoro e dei Sindacati provinciali e comunali saranno concessi brevi permessi, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali degli industriali, all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 9.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche e sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità non però agli effetti della gratifica natalizia e tredicesima mensilità e del godimento delle ferie.

Art. 10.

ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI - OPZIONE

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua pubblicazione, i contratti, collettivi nazionali e provinciali integrativi preesistenti per le categorie di lavoratori cui si riferiscono le regolamentazioni del contratto stesso.

Per quanto concerne gli Accordi interconfederali, gl altri Accordi provinciali e gli Acccordi aziendali, s intendono superate e sostituite (salvi facendo casi d

(1) Alla data di stipulazione del contratto 1° dicembre 194 per gli operai, la disciplina interconfederale è quella contenuta nell'accordo 7 agosto 1947.

splicito richiamo) le norme afferenti agli istituti di· ciplinari dalla corrispondente regolamentazione del resente contratto, le cui disposizioni — nell'ambito di iascuno degli istituti stessi — sono correlative ed in cindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro rattamento.

Peraltro, per quanto concerne i predetti altri accordi rovinciali ed accordi aziendali, le parti interessate si onsulteranno per proporre poi alle rispettive compe- enti organizzazioni sindacali periferiche l'accordo per 'opzione — in relazione a singoli istituti — fra le nor- ne di cui alla corrispondente regolamentazione del pre- ente contratto e quelle degli accordi in questione re- golante i singoli stessi istituti.

L'opzione non potrà essere esercitata dopo il 60° gior- no dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 11

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti si dànno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

Art. 12.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha validità di due anni a decorrere dal 1° dicembre 1947 e si intenderà successivamente rinnovato per uguali periodi di tempo qualora non sia stato disdetto da una delle parti contraenti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

2 — ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 7 LUGLIO 1949 PER LA CORRESPONSIONE DI UNA INDENNITÀ INTEGRATIVA AGLI OPERAI DIPENDENTI DALLE CASE DI SVILUPPO E STAMPA DI PELLICOLE CINEMATOGRAFICHE

Il giorno 7 luglio 1949, in Roma, è stato stipulato il seguente accordo aggiuntivo delle tabelle salariali per il personale addetto alle Case di sviluppo e stampa pellicole cinematografiche:

1) in aggiunta ai minimi contrattuali di paga previsti per la categoria, le sottoelencate qualifiche di lavoratori avranno diritto alla corresponsione di una « indennità integrativa » giornaliera in base all'ammontare di cui all'allegata tabella;

2) l'indennità integrativa di cui al precedente articolo non verrà considerata come facente parte della retribuzione ad alcun effetto del rapporto di lavoro. Quindi essa non sarà considerata nel conteggio del lavoro straordinario, della gratifica e della liquidazione;

3) qualora entro il 15 agosto 1949 intervenissero aumenti di carattere generale (ad eccezione della variazione della contingenza) o intervenissero accordi di rivalutazione delle retribuzioni di determinate categorie, l'importo concesso quale indennità integrativa verrà assorbito fino alla concorrenza del nuovo aumento;

4) l'indennità integrativa è divisibile in quote orarie in relazione all'orario normale di lavoro effettuato dal singolo prestatore d'opera.

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° marzo 1949.

ALLEGATO 1

IMPORTO GIORNALIERO INDENNITÀ INTEGRATIVA

Qualifiche di cui alla tabella delle classifiche del personale	Importo indennità integrativa	Indennità aggiuntiva per il personale che è adibito a più macchine
Elettricisti, meccanici e operatori di cabina (specializzati)	90	—
Elettricisti (specializzati)	90	—
Sviluppatori:		
addetti al negativo	160	70
addetti al positivo	120	50
Addetti alla macchina sviluppo (camera oscura)		
addetti ai negativi	60	—
addetti ai positivi	50	—
Preparatori bagni (manov. speciali	50	—
Addetti al taglio (specializzati)		
uomini	80	—
donne	60	—
Addetti coordinazione e accoppiamento negativi (donne)	50	—
Addetti alla stampa (specializzati)		
uomini	80	50
donne	60	40
Addetti ai giunti e distribuzione pellicola (manovale specializzato)	50	50
Aiuto operatore	50	—
Addetto sviluppo positivi (uomini	40	—
Addetto sviluppo positivi (donne	30	—
Addetto coordinamento (uomini	40	—
Addetto coordinamento (donne)	30	—
Spolveratura (uomini)	30	—
Spolveratura (donne)	30	—
Montaggio (uomini)	30	—
Montaggio (donne)	30	—
Giunti e distribuzione (uomini e donne)	30	—
Uomini fatica	30	—

3 — ACCORDO COLLETTIVO 28 FEBBRAIO 1951 PER LA SOSTITUZIONE DELLA FESTIVITÀ DEL S. PATRONO NELLA CITTÀ DI ROMA PER I LAVORATORI DELLO SVILUPPO E STAMPA DI PELLICOLE CINEMATOGRAFICHE

Addì 28 febbraio 1951 si conviene quanto segue:

Articolo unico.

Per i lavoratori dipendenti dalle Case di Sviluppo e Stampa di pellicole cinematografiche della città di Roma, a modifica dell'Accordo 12 aprile 1948, che fissava tale festività nel lunedì seguente alla Pasqua, si conviene che la festività sostitutiva di quella del Santo Patrono venga fissata nel 16 agosto, giorno successivo il Ferragosto.

4 — ACCORDO INTERCONFEDERALE 28 MARZO 1956 PER IL CONGLOBAMENTO E IL RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI DEI DIPENDENTI (IMPIEGATI E OPERAI) DALLE CASE DI SVILUPPO E STAMPA DI PELLICOLE CINEMATOGRAFICHE

Addì 28 marzo 1956, in Roma, ai fini dell'attuazione nei riguardi delle Case di sviluppo e stampa di pellicole cinematografiche dell'Accordo 12 giugno 1954, per il conglobamento e il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1

RETRIBUZIONI MINIME CONGLOBATE

Le nuove retribuzioni minime conglobate per gli impiegati e per gli operai sono quelle di cui alle allegate tabelle *A)* e *B)*.

Art. 2.

NORME PARTICOLARI PER GLI OPERAI

In aggiunta ai minimi conglobati di cui alla tabella *B)* si continueranno a corrispondere agli operai, con il trattamento normativo previsto dall'accordo istitutivo, i seguenti elementi della retribuzione, indennità integrativa e indennità aggiuntiva più macchine, di cui all'accordo 7 luglio 1949.

Art. 3.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ IMPIEGATI

L'art. 14 del contratto collettivo normativo 13 luglio 1948 per gli impiegati dipendenti dalle Case di Sviluppo e Stampa di pellicole cinematografiche, in applicazione degli accordi interconfederali 14 giugno 1952, artt. 2 e 3, e 12 giugno 1954, art. 8, viene modificato come segue:

SCATTI DI ANZIANITÀ - IMPIEGATI

Norme definitive

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del 5 per cento per 14 bienni della loro carriera.

Tale aliquota è calcolata — per l'anzianità fino al 31 maggio 1952 — con le modalità di cui alle norme transitorie in appresso riportate sul minimo contrattuale di stipendio mensile in vigore alla predetta data, mentre per gli scatti maturati dopo tale data l'aliquota del 5 per cento è applicata sui minimi tabellari di stipendio base, aumentati dell'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati debbono essere ricalcolati percentualmente sul minimo di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel settimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria. Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalcolo degli aumenti periodici di anziantà sarà effettuato — in relazione alle norme dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952 — al termine di ogni anno solare, con applicazione dal 1° gennaio successivo.

All'impiegato attualmente in servizio viene mantenuta — in relazione al disposto del contratto di lavoro del 18 luglio 1948, art. 14 agli effetti degli aumenti periodici — l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria o grado superiore sarà mantenuto allo impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie o gradi di provenienza. Tale importo nel caso di variazione dei minimi tabellari delle categorie di provenienza sarà rivalutato ricalcolando percentualmente sui detti minimi tabellari delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

Per quanto riguarda le variazioni in aumento della contingenza, la rivalutazione sarà operata a fine anno.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

Norme transitorie:

a) Per l'anzianità maturata sino alla data del 1° giugno 1952 l'importo degli aumenti derivanti dagli scatti già maturati rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita alla predetta data del 1° giugno 1952, a decorrere dalla quale dovranno essere corrisposti all'impiegato, per ogni scatto biennale in precedenza maturato, le seguenti quote forfetarie:

Impiegati:	Uomini	Donne
1ª categoria	L. 450	L. 450
2ª categoria	» 375	» 330
3ª categoria *A*	» 325	» 285
3ª categoria *B*	» 300	» 275

b) Con decorrenza 1° giugno 1954 gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente alla data del 1° giugno 1952 devono essere ricalcolati sulle retribuzioni minime conglobate (che contengono, come è noto, anche l'indennità di contingenza in vigore a quella data) e le quote forfetarie di cui al punto *a*) debbono essere aumentate del seguente importo:

Impiegati:	Uomini	Donne
1ª categoria	L. 18	L. 18
2ª categoria	» 15	» 13
3ª categoria *A*	» 13	» 11
3ª categoria *B*	» 12	» 11

c) Gli aumenti periodici di anzianità successivi al 1° giugno 1952 che vengono a maturare (scatto biennale) dal 1° agosto 1954 (data di inizio della nuova contingenza) in poi dovranno essere calcolati anche sullo importo della nuova contingenza, in base a quanto disposto dal 4° comma del presente art. 14.

Art. 4.

RIASSORBIMENTO

Sia per gli impiegati che per gli operai si riassorbono — come disposto dall'Accordo 29 luglio 1954 per la prima fase del conglobamento nel settore spettacolo — e fino a concorrenza del relativo importo, gli aumenti previsti dell'accordo 15 febbraio 1954. Il riassorbimento sarà effettuato tenendo conto della differenza fra la nuova retribuzione conglobata e la retribuzione in vigore prima dell'applicazione del predetto accordo 29 luglio 1954.

Art. 5.

DECORRENZA DELL'ACCORDO PER GLI OPERAI FORFETIZZAZIONE DEGLI ARRETRATI

Per gli operai le paghe conglobate entreranno in vigore col 1° aprile 1956. Gli arretrati di conglobamento vengono forfetizzati nelle seguenti cifre:

	Uomini	Donne
1ª categoria	L. 10.000	L. 7.000
2ª categoria	» 7.000	» 5.000
3ª categoria	» 5.000	» 3.000
4ª categoria	» 3.000	

Tali somme saranno corrisposte entro il 31 marzo 1956. Le somme predette saranno attribuite a ciascun lavoratore nella misura integrale a coloro che erano già in servizio al 1° giugno 1954 e in relazione a tanti ventiquattresimi di esse quanti sono i mesi di servizio effettivo disimpegnati tra il 30 giugno 1954 e il 31 marzo 1956 per coloro che sono stati assunti posteriormente.

Inoltre sulle predette somme si applicheranno le riduzioni previste dagli accordi interconfederali per i minori di età.

TABELLA *A*

CASE DI SVILUPPO E STAMPA DI PELLICOLE CINEMATOGRAFICHE

Impiegati Uomini - Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	77.700	59.100	51.300	44.550	42.750	41.050	37.700	32.500	30.150	24.850	38.450	36.750	35.650	33.400	28.250	26.600	21.200
Torino	76.000	57.750	50.150	43.600	41.800	40.150	36.850	31.800	29.450	24.300	37.600	35.900	34.850	32.700	27.600	26.000	20.750
ZONA I:																	
Roma	75.000	57.600	49.500	43.000	41.250	39.650	36.400	31.350	29.100	24.000	37.100	35.450	34.400	32.250	27.250	25.650	20.450
ZONA II:																	
Livorno, Pisa	72.250	54.900	47.650	41.450	39.750	38.150	35.050	30.200	28.000	23.100	35.750	34.150	33.150	31.050	26.250	24.700	19.700
ZONA VII:																	
Palermo	66.700	50.060	43.400	37.750	36.200	35.750	31.050	27.500	25.500	21.050	32.550	31.100	30.200	28.300	23.900	22.500	17.950

Impiegati Donne Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	77.700	51.800	44.550	39.000	36.700	33.050	30.600	28.050	26.100	23.300	33.700	32.250	30.250	26.700	24.350	23.050	20.250
Torino	76.000	50.650	43.600	38.100	35.000	32.300	29.900	27.450	25.550	22.750	33.000	31.500	29.550	26.100	23.800	22.250	19.800
ZONA I:																	
Roma	75.000	50.000	43.000	37.600	35.450	31.900	29.550	27.100	25.200	22.450	32.550	31.100	29.200	25.750	23.500	22.250	19.550
ZONA II:																	
Livorno, Pisa	72.250	48.150	41.450	36.250	34.150	30.750	28.450	26.100	24.300	21.650	31.350	29.950	28.100	24.800	22.600	21.450	18.850
ZONA VII:																	
Palermo	66.700	43.850	37.750	33.000	31.100	28.000	25.900	23.750	22.100	19.700	28.550	27.300	25.600	22.600	20.600	19.500	17.150

TABELLA *B*

CASE DI SVILUPPO E STAMPA DI PELLICOLE CINEMATOGRAFICHE

Paghe minime orarie operai - Uomini

ZONE	1ª categoria specializzati			2ª categoria qualificati				3ª categoria manovali specializzati				4ª categoria manovali comuni			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:															
Milano	236 —	229,25	202,75	205,50	199,25	175 —	144,75	190,25	177,50	140 —	110,25	181,25	169,25	133,75	93
Torino	230,75	224,25	198,25	200,75	194,75	171,25	141,50	186 —	173,50	137 —	107,75	177,25	165,50	130,75	91 —
ZONA I:															
Roma	227,75	221,25	195,75	198,25	192,25	169 —	139,75	183,75	171,25	135,25	106,50	175 —	163,50	129 —	90 —
ZONA II:															
Livorno, Pisa	219,25	213 —	188,50	191 —	185,25	162,75	134,75	176,75	165 —	130,25	102,50	168,50	157,50	124,25	86,50
ZONA VII:															
Palermo	202 —	196,25	173,75	175,75	170,50	149,75	124 —	163 —	152 —	1[illegible]0 —	94,25	155,25	145 —	114,50	79,75

Paghe minime orarie operai - Donne

ZONE	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:												
Milano	190,25	159,25	149,75	132,50	170,25	142,50	126,25	109,75	157,25	132,25	118 —	94,50
Torino	186 —	155,75	146,50	129,75	166,50	139,25	123,50	107,25	153,75	129,25	115,50	92,50
ZONA I:												
Roma	183,50	153,75	144,75	128 —	164,25	137,50	122 —	106 —	151,75	127,50	114 —	91,25
ZONA II:												
Livorno, Pisa	176,75	148 —	139,25	123,25	158,50	132,50	117,50	102 —	146 —	123 —	109,75	87,75
ZONA VII:												
Palermo	162,75	136,25	128,25	113,50	145,75	122 —	104,25	94 —	134,50	113,25	101 —	81 —

ALLEGATO *B)*
Settore del doppiaggio cinematografico

1 — CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 3 GENNAIO 1949 PER I DIPENDENTI DALLE CASE DI DOPPIAGGIO CINEMATOGRAFICHE

L'anno 1949 il giorno 3 del mese di gennaio, si è stipulato il presente Contratto nazionale collettivo di lavoro da valere per i dipendenti delle Case di doppiaggio.

PARTE PRIMA

OPERAI

Art. 1

ASSUNZIONE

Per l'assunzione dei lavoratori sono richiamate le norme emanate dalle autorità competenti.

L'Azienda rilascerà un documento dal quale risultino per iscritto:

la data di decorrenza dell'assunzione.

la qualifica:

la durata del periodo di prova.

la paga settimanale concordata, non inferiore ai minimi salariali vigenti per categoria.

Questo documento sarà controfirmato anche dal lavoratore ed assumerà la natura di accordo integrativo al presente contratto collettivo di lavoro.

Ricevuto questo documento il lavoratore si intende ad ogni effetto assunto alle dipendenze dell'Azienda ed al rapporto di lavoro così costituito si applicheranno le norme del presente contratto.

Nell'assunzione delle donne e dei minori, l'Azienda deve osservare le disposizioni stabilite dalla rispettiva legge (legge n. 653 del 26 aprile 1934 sulla tutela del lavoro delle donne e dei fanciulli).

Art. 2.

DOCUMENTI - RESIDENZA E DOMICILIO

Al momento dell'assunzione il lavoratore è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti

1) libretto di lavoro:

2) tessera e libretto delle assicurazioni sociali, semprechè il lavoratore ne sia in possesso.

E' facoltà dell'Azienda di richiedere al lavoratore l'esibizione della carta di identità o di documento equipollente, del certificato penale di data non anteriore a tre mesi, nonchè del certificato di lavoro relativo alle occupazioni precedenti, semprechè il lavoratore ne sia in possesso.

L'Azienda potrà trattenere il certificato penale ed il certificato del lavoro antecedente, rilasciando al lavoratore regolare ricevuta.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'Azienda la residenza e il domicilio e a notificare i successivi mutamenti nonchè a consegnare dopo l'assunzione, lo stato di famiglia e gli altri documenti eventualmente necessari per gli assegni familiari.

Art. 3.

RICHIESTE DI ASSUNZIONE

L'Azienda avrà facoltà di richiedere nominativamente all'Ufficio di collocamento tutti i lavoratori da assumere. La scelta da parte dell'Azienda, del lavoratore da richiedere all'Ufficio di collocamento dovrà effettuarsi in base agli elenchi del personale iscritto a tale Ufficio.

L'Ufficio di collocamento invierà all'Azienda per il giorno da questa indicato i lavoratori, secondo la qualifica ed il numero richiesto.

Art. 4

PERIODO DI PROVA

Normalmente l'eventuale periodo di prova non può superare le 15 giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro il detto termine il rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità. Il periodo di prova può essere prorogato di comune accordo, di altre 15 giornate lavorative, ma l'accordo deve risultare da atto scritto.

Il lavoratore mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova s'intende confermato in servizio.

Il lavoratore che non sia confermato in servizio ha diritto al pagamento delle giornate lavorative compiute conteggiate sulla base della paga fissata all'atto della assunzione, comunque la paga non può essere inferiore al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti del lavoratore confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

La classificazione dei lavoratori verrà fatta secondo le categorie sotto indicate:

1) *Operai specializzati*:

a) *Fonici di II* — Sono coloro che svolgono le specifiche mansioni di registrazione di colonne, dialoghi, musiche, senza averne la responsabilità diretta. Tale qualifica può essere rivestita dal lavoratore per un periodo di tempo massimo di un anno.

b) *Assistenti tecnici.* — Sono coloro che hanno l'incarico di curare sotto la guida e responsabilità del Direttore tecnico, la normale manutenzione degli impianti tecnici.

c) *Recordisti.* — Sono coloro che, avendo una adeguata preparazione d'indole meccanica ed elettrotecnica, provvedono al funzionamento del record.

d) 1° *operatore di cabina.* — Sono coloro che, essendo forniti di regolare patentino professionale e dotati di adeguate cognizioni meccaniche, hanno effettuato un tirocinio come proiezionisti cinematografici oppure come secondi operatori o aiuti dopo il rilascio del patentino, ed hanno la responsabilità diretta dello uso della tenuta delle macchine.

e) *Secondi sincronizzatori.* — Sono coloro che eseguiscono lavori di sincronizzazione senza averne la responsabilità diretta.

2) *Operai qualificati*

a) *Operatori di cabina.* — Sono coloro che eseguono le proiezioni senza avere la responsabilità diretta dell'uso e della tenuta delle macchine di proiezione, delle teste sonore e degli apparecchi accessori.

b) *Preparatrici addette al montaggio.* — Sono coloro che provvedono alla preparazione del lavoro del sincronizzatore (divisione delle colonne, montaggio al ciak, ecc.).

3) *Operai comuni*

a) *Aiuti operatori e tecnici.* — Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che non richiedono specifiche capacità, ma solamente attitudini e conoscenze conseguibili con un breve tirocinio e sono di aiuto ad operai di categoria superiore.

b) *Aiuti montaggio.* — Sono coloro che provvedono alla preparazione degli anelli, alla classificazione del repertorio, ed a tutte le altre operazioni comuni del reparto.

c) *Fattorini, inservienti e autisti.*

Art. 6.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti, sono riconosciute: la categoria e le retribuzioni corrispondenti alla mansione superiore, semprechè quest'ultima sia svolta con normale continuità.

Art. 7

PASSAGGIO DI MANSIONI

La categoria attribuita al lavoratore non lo esime dal dovere prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito. La relativa disposizione, deve tener conto possibilmente della di lui categoria, capacità, attitudine.

In questa ipotesi al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mansioni se queste afferiscono a categoria superiore, mentre il lavoratore continuerà a percepire la propria normale retribuzione se le nuove mansioni afferiscono a categoria inferiore.

Il lavoratore che per almeno 30 giorni continuativi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria, semprechè non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o congedo, passa definitivamente nella categoria superiore.

Il passaggio di categoria deve essere notificato per iscritto tempestivamente dal datore di lavoro.

Art. 8.

ABITI DA LAVORO

Ai lavoratori addetti a lavorazioni che arrechino facile deterioramento al vestiario o che ne richiedano uno speciale, devono essere forniti dall'Azienda, gratuitamente in uso, gli abiti da lavoro nella misura di uno o più all'anno a seconda del grado di usura che, per la loro natura, possono produrre le lavorazioni stesse, tenendo presente anche la necessità di assicurare l'efficienza degli abiti agli effetti della sicurezza e dell'igiene del lavoro.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere. Per i lavoratori addetti a mansioni discontinue (fattorini, inservienti), l'orario normale di lavoro è di 10 ore giornaliere.

Nel corso delle prime sei ore di lavoro giornaliero e prima dell'effettuazione delle restanti ore di lavoro, la Azienda concederà al lavoratore un'ora di riposo intermedio senza retribuzione.

Quando la Direzione ritenga per esigenze della lavorazione, di non concedere il riposo intermedio e quindi di effettuare l'orario unico, la durata del lavoro giornaliero è fissata nella misura di 7 ore.

In caso di mancata concessione del riposo intermedio, la Ditta concederà una indennità di vitto fissata nella misura minima di lire 350. Tale indennità non verrà corrisposta al personale normalmente chiamato in servizio dalle ore 17 alle 24.

Inoltre ad ogni lavoratore chiamato a prestare la sua opera presso l'Azienda nei giorni feriali sarà corrisposta la retribuzione giornaliera globale anche se il numero delle ore di lavoro effettivamente prestato è inferiore a quelle previste dal presente articolo. Nei giorni festivi verrà corrisposta l'intera retribuzione maggiorata dalla percentuale dovuta qualora le ore di lavoro superino le 4.

L'orario di lavoro giornaliero fissato dall'Azienda, è comunicato agli interessati mediante un'apposita tabella da affiggersi secondo le norme di legge. I lavoratori, salvo casi di forza maggiore, non possono esimersi dall'effettuare le normali ore di lavoro secondo lo orario fissato dall'Azienda in considerazione delle esigenze di lavoro.

In casi di turni avvicendati di lavoro, il lavoratore del turno smontante non può abbandonare il lavoro prima della sostituzione del turno montante.

Art 10.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DI LAVORO

In caso di interruzione di lavoro di breve durata, dovuta a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzione di lavoro che nella giornata superi i 60 minuti, se l'Azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della paga di tutte le ore di presenza.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art 11

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per il lavoro delle donne e dei minori si fa riferimento alle disposizioni di legge in materia.

Art. 12.

DONNE ADIBITE A MANSIONI CARATTERISTICHE DELLE PRESTAZIONI DI OPERA MASCHILE

Alle donne destinate a compiere mansioni caratteristiche delle prestazioni di opera maschile, compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Art 13.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi: tutte le domeniche e tutti gli altri giorni riconosciuti festivi dallo Stato.

Per le festività riconosciute dallo Stato il lavoratore ha diritto alla retribuzione giornaliera globale senza prestazione di lavoro.

Per quanto concerne la ricorrenza pasquale viene corrisposto, in coincidenza con essa l'importo di una giornata intera di retribuzione.

La retribuzione del lavoro prestato nelle giornate festive di cui al presente articolo, è disciplinato dal seguente art. 15.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla legge stessa ogni lavoratore ha diritto nel corso della settimana ad una giornata di riposo che dovrà coincidere di regola con la domenica.

In considerazione di particolari esigenze di lavoro la Azienda può richiedere dai suoi dipendenti il lavoro nella domenica, spostando il riposo settimanale in un altro giorno non festivo della settimana successiva, e, in mancanza, indennizzando i lavoratori mediante retribuzione di una paga globale giornaliera a titolo di riposo settimanale compensativo.

Indipendentemente dalla concessione di riposo settimanale nel corso della settimana successiva o dall'indennizzo per il riposo compensativo, il lavoro prestato nelle domeniche verrà retribuito secondo le disposizioni del seguente articolo 15.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO - MAGGIORAZIONI

Il lavoro nelle domeniche è consentito, sotto l'osservanza delle norme di cui all'art 14 sul riposo settimanale mentre il lavoro nelle altre festività riconosciute dallo Stato, è consentito nei casi di riconosciuta necessità.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 9 ossia oltre le otto ore giornaliere.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato fra le ore 22 e le 7 antimeridiane.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'articolo 13 della presente regolamentazione.

Nessun lavoratore può esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, quello notturno e quello festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il lavoro straordinario o festivo dovrà essere disposto o autorizzato.

Le percentuali di maggiorazione per retribuire le prestazioni anzidette sono le seguenti:

1) lavoro straordinario diurno (feriale)	30 %
2) lavoro straordinario festivo (dopo le prime 8 ore)	75 %
3) lavoro festivo normale (prime 8 ore)	50 %
4) lavoro straordinario notturno (dopo le 22)	50 %
5) lavoro straordinario notturno festivo (dopo le 22 e dopo le 8 ore)	100 %

Le percentuali di cui sopra verranno calcolate sulla paga oraria di fatto compresa l'indennità di contingenza.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili dovendosi intendere che la maggiore assorbe la minore.

Art. 16.

TRATTAMENTO SALARIALE MINIMO

La retribuzione base minima afferente a ciascuna categoria di lavoratori è quella risultante nella tabella salariale che fa parte integrante del presente contratto.

Art. 17

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, a quindicina, o a mese, secondo le consuetudini dell'Azienda.

Quando la retribuzione viene corrisposta a quindicina, dovrà essere concesso, sempre che il dipendente lo richieda, un acconto settimanale pari al 70 per cento della retribuzione maturata.

Quando la retribuzione viene corrisposta a mese, dovrà essere concesso, sempre su richiesta del dipendente, un acconto quindicinale pari al 70 per cento della retribuzione maturata.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'Azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci e i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, contingenza, terzo elemento, altre eventuali indennità, ore di lavoro straordinario, festivo e notturno, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro rilascio da parte del lavoratore stesso, della quietanza della somma corrisposta.

Art. 18.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equivalente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento: il lavoratore che non vi provveda perde ogni diritto per ciò che riguarda il contenuto della busta stessa.

Art 19.

TRATTAMENTO ECONOMICO IN CASO DI FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI E NAZIONALI

Il trattamento economico spettante al lavoratore in caso di festività infrasettimanale e nazionale è regolato come segue:

a) qualora non vi sia prestazione d'opera, verranno corrisposte otto ore di normale retribuzione, compresa l'indennità di contingenza;

b) qualora vi sia prestazione d'opera, al lavoratore deve essere corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di cui al precedente punto *a*), la retribuzione per le ore lavorate maggiorata della percentuale per il lavoro festivo o straordinario festivo.

Per la sospensione del lavoro coperta da integrazione o per le sospensioni di lavoro o di altra natura (malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, ecc.), si richiamano le disposizioni vigenti in materia.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'Accordo interconfederale 27 ottobre 1946, l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore in servizio in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia, quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda.

Art. 21.

PREMI DI ANZIANITÀ

Al lavoratore, sia uomo che donna, che ultimerà presso la stessa Azienda il decimo od il ventesimo anno di anzianità continuativa, sarà corrisposta *una tantum* un premio ragguagliato nel primo caso a 125 e nel secondo caso a 250 ore di retribuzione di fatto, indennità di contingenza compresa e computata secondo la misura in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

I premi di cui al comma precedente ed alle seguenti norme transitorie assorbono, fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali similari già disposti dalle Aziende.

Art. 22.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale, il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) con decorrenza della retribuzione giornaliera di fatto percepita in servizio, secondo i termini sotto indicati:

giorni 13 lavorativi per tutti i lavoratori aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

giorni 15 per tutti i lavoratori aventi anzianità di servizio da 5 a 10 anni;

giorni 18 per tutti i lavoratori aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Le festività previste dal precedente art. 19 che cadono in tale periodo, non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo o ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento dell'indennità come specificato al successivo comma quinto. La scelta dell'epoca sarà fatta compatibilmente con le esigenze del servizio, di comune accordo fra le parti.

Il lavoratore può richiedere il godimento delle ferie nell'anno feriale *in maturazione*, per il periodo maturato.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento il godimento delle ferie deve essere compensato con un'indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta nelle giornate di ferie non godute calcolate nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In caso di licenziamento il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore anche se dimissionario, ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie corrispondenti alla frazione di un anno feriale incompiuto, sempre che non abbia già usufruito del relativo periodo delle ferie, nel qual caso sarà tenuto a rimborsare il corrispondente indennizzo per le ferie godute in più dei dodicesimi maturati.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio, durante il periodo di ferie, l'Azienda è tenuta ad usargli sia per il rientro in sede che per il ritorno nelle località ove trascorreva le ferie, un trattamento di trasferta.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio al lavoratore spetta un congedo di 15 giorni comprensivo del periodo indennizzato dalla Previdenza Sociale.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per richiamo alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto-legge presidenziale 13 settembre 1946, numero 303 a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello Stabilimento entro un mese dalla cessazione del servizio militare: il lavoratore in difetto è considerato dimissionario.

Art. 25.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI E DELLE MALATTIE PROFESSIONALI

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge e di quelle a tal fine emanate dagli organi competenti costituiscono un preciso dovere dell'Azienda e dei lavoratori.

Da parte sua il lavoratore è tenuto all'osservanza scrupolosa delle prescrizioni che, nella osservanza della legge, gli verranno impartite dall'Azienda per la tutela della sua salute, in particolare è tenuto a servirsi dei mezzi protettivi fornitigli dalla Azienda soltanto durante il lavoro, curando altresì la perfetta conservazione dei mezzi stessi.

L'Azienda curerà che gli indumenti dei lavoratori siano custoditi in appositi armadietti da sottoporre a periodica disinfezione.

Art. 26.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

In materia si richiamano le disposizioni di legge, sia per quanto concerne gli obblighi dell'assistenza e soccorso che per quanto concerne gli obblighi assicurativi.

L'infortunio sul lavoro anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denuncie di legge.

Qualora durante il lavoro il lavoratore avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate e prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto perchè questo ne informi la Direzione per i provvedimenti del caso.

Per il rimanente, nel caso di malattia o d'infortunio professionale, il lavoratore dovrà attenersi alle istruzioni previste dall'art. 27 sul trattamento di malattia o infortunio non professionale, mentre a lui compete il trattamento dallo stesso art. 27 stabilito.

Nel caso di interruzione del servizio per le cause di cui al presente articolo la garanzia della conservazione del posto di cui all'art. 27 è elevata come minimo a mesi 10.

Al termine del periodo di invalidità temporanea, come anche al termine della degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, il lavoratore deve presentarsi alla Direzione dello Stabilimento per ricevere le disposizioni relative alla ripresa del lavoro.

I lavoratori trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza o soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori debbono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale fine nello stabilimento.

Art. 27.

TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO O MALATTIA

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata all'Azienda entro il normale orario di lavoro delle giornate in cui si verifica l'assenza stessa. In mancanza della comunicazione salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Inoltre il lavoratore deve far consegnare o far pervenire all'Azienda non oltre il terzo giorno dall'inizio della assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio.

L'Azienda ha facoltà di fare accertare lo stato di salute del dipendente mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Avvenendo la interruzione di servizio per malattia o infortunio semprechè non siano causati da eventi gravemente colposi a lui imputabili per esempio: ferimento in risse da lui provocate, ubriachezza, ecc., il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

1) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2) mesi 8 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 5 fino ai 15 anni.

3) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto ove l'Azienda risolva i rapporti di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore le indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia o di infortunio nonchè i doveri del lavoratore durante l'interruzione del servizio si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.

Il rapporto di lavoro dell'operaio eventualmente assunto in sostituzione di quello assente per malattia ed infortunio può risolversi all'atto del ritorno dell'operaio ammalato o infortunato senza alcun preavviso o indennità sostitutiva.

Art. 28.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza o puerperio, l'Azienda deve in tale evenienza:

1) conservare il posto alla lavoratrice per un periodo di mesi 6 di cui 3 durante l'ultimo periodo di gravidanza ed il rimanente durante il puerperio;

2) corrispondere il 50 per cento della intera retribuzione per i primi tre mesi della sua assenza prima del parto e per le 6 settimane successive.

Le Aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto da questo articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e per puerperio avvenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'art. 27 della presente regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alle lavoratrici.

La interruzione di servizio per gravidanza o puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio limitatamente al periodo di conservazione del posto.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al presente articolo è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza del trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 29.

DISCIPLINA AZIENDALE

Il lavoratore in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale del lavoratore, i superiori impronteranno i rapporti coi dipendenti a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'Azienda avrà cura di mettere i lavoratori a conoscenza della organizzazione tecnica e disciplinare di fabbrica e di reparto, in modo da evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun lavoratore è tenuto ad obbedire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 30.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro.

Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non autorizzato dalla Direzione.

Durante le ore di lavoro nessun lavoratore può lasciare lo stabilimento se non abbia avuto apposita autorizzazione che deve chiedere al suo capo immediato nella prima mezza ora di lavoro.

Il permesso richiesto ed ottenuto per l'uscita nella prima mezza ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

In via eccezionale il permesso di uscita può essere richiesto in qualsiasi momento dell'orario di lavoro, in tal caso al lavoratore compete la retribuzione della durata di lavoro effettivamente prestato.

Art. 31.

ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate possibilmente entro il giorno dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20 per cento della paga corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata o ripetendosi, il lavoratore può essere punito a termini degli articoli 35-36.

L'assenza ancorchè giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Il lavoratore che non avesse fatto il regolare movimento della scheda è considerato assente, a meno che possa far risultare in modo sicuro e prima dell'uscita la sua presenza nello stabilimento, in tale caso, però, sarà considerato ritardatario.

Art. 32.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E MATERIALE

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, il lavoratore deve far richiesta al suo superiore diretto.

Egli è responsabile degli utensili e dell'abito di lavoro che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non consegnate.

E' preciso obbligo del lavoratore di consegnare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto a lui affidato.

D'altra parte il lavoratore deve essere messo in grado di conservare quanto assegnatogli, in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione della Azienda.

Il lavoratore risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza. Il relativo ammontare verrà trattenuto sulla retribuzione.

Il lavoratore non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'Azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subìti.

Il lavoratore deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 33.

VISITA D'INVENTARIO E DI CONTROLLO

Il lavoratore non può rifiutare la visita d'inventario e di controllo personale, che, per ordine della Direzione venisse fatta a verifica degli oggetti, degli strumenti o utensili, affidatigli, nonchè la visita personale di controllo all'uscita dello stabilimento.

Alle lavoratrici la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato con l'intervento esclusivamente di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni disciplinari alle norme della presente regolamentazione potranno essere punite a seconda della gravità delle mancanze con i provvedimenti seguenti:

1) richiamo verbale;
2) ammonizione scritta;
3) multa fino all'importo di tre ore di paga e della eventuale contingenza;
4) sospensione dal lavoro fino a tre giorni;
5) licenziamento.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dei lavoratori devono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 35.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa o della sospensione il lavoratore:

a) che non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto senza giustificato motivo;

b) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore o senza giustificato motivo;

c) che eseguisca con negligenza il lavoro affidatogli;

d) che costruisca entro le officine dell'Azienda oggetti per proprio conto;

e) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'Azienda; che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

f) che effettui irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

g) che in qualunque modo trasgredisca alle norme della presente regolamentazione dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale o all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo, la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni aziendali o previdenziali di carattere aziendale e, in mancanza di queste, alla cassa mutua malattie.

Art. 36.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) *con la perdita dell'indennità di preavviso*, ma non delle altre indennità. — In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi o le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) condanna ad una pena detentiva al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

c) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla integrità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

d) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'Azienda;

e) diverbio litigioso, seguìto da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento e che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

f) recidiva nella mancanza di cui al punto *e*) dell'art. 35 semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

g) recidiva alla costruzione entro le officine dell'Azienda di oggetti per uso proprio con danno della Azienda stessa;

h) trascuranza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 35.

2) *senza preavviso e senza indennità di licenziamento.* — In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'Azienda grave nocumento morale e materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni

a) inosservanza del divieto di fumare;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale dell'Azienda.

c) trafugamento di schede, di disegni, di macchine, di utensili e comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione.

d) costruzione entro le officine dell'Azienda di oggetti per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'Azienda stessa;

e) insubordinazione verso i superiori accompagnata con atti delittuosi;

f) recidiva nella mancanza di cui al punto *e)* dell'art. 35 qualora vi sia dolo.

Art. 37.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento del lavoratore non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 38 o le dimissioni del lavoratore devono essere notificati per iscritto e possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con preavviso di 10 giorni per anzianità ininterrotta fino a cinque anni e di 15 giorni per anzianità superiore.

L'Azienda può esonerare il lavoratore dal prestare il lavoro nel periodo di preavviso, corrispondendogli però l'intera retribuzione per le ore mancanti al compimento del periodo stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie e viene utilmente considerato ai fini dell'anzianità.

Art 38.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'atto di licenziamento attuato non ai sensi del n. 2 dell'art. 36 l'Azienda deve corrispondere al lavoratore un'indennità ragguagliata a:

a) giorni 7 per ciascuno dei primi 5 anni di anzianità ininterrotta:

b) giorni 10 all'anno per anzianità ininterrotta oltre i 5 fino ai 10 anni.

c) giorni 12 all'anno per anzianità ininterrotta oltre i 10 fino ai 18 anni;

d) giorni 15 all'anno per anzianità ininterrotta oltre i 18 anni.

Le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Le misure dell'indennità sono calcolate in base alla intera retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'operaio le percentuali sottoindicate dell'indennità di licenziamento di cui all'articolo precedente.

Il 30 per cento quando l'operaio all'atto delle dimissioni abbia raggiunto i 3 anni di anzianità di servizio ma non abbia superato i 5.

Il 50 per cento quando l'operaio abbia raggiunto i 5 anni di anzianità di servizio ma non abbia superato i 10.

Il 75 per cento quando l'operaio abbia superato i 10 anni di anzianità.

PARTE SECONDA

DISPOSIZIONI SPECIALI PER: FONICI DI II — ASSISTENTI TECNICI — RECORDISTI — 1° OPERATORE

Art. 1

FERIE

Fermo restando quanto disposto dall'art 22 della parte prima, il periodo annuale di ferie per il personale di cui sopra è fissato come segue:

14 giorni lavorativi per coloro che hanno un'anzianità fino a 5 anni;

17 giorni lavorativi per coloro che hanno un'anzianità da 5 a 10 anni;

20 giorni lavorativi per coloro che hanno un'anzianità da 10 fino a 15 anni;

24 giorni lavorativi per coloro che hanno un'anzianità superiore a 15 anni.

Art 2.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Per l'anzianità di servizio maturata dopo il 21° anno di età presso la stessa Azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza, sarà corrisposta, indipendentemente da qualsiasi numero di merito, una maggiorazione della retribuzione nella misura seguente:

3 per cento per i primi due bienni di anzianità che saranno maturati:

5 per cento per i bienni dal terzo all'ottavo.

L'aliquota suddetta è calcolata sul minimo contrattuale di paga della categoria cui appartiene il lavoratore. I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturata devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di paga in atto alle singole scadenze mensili.

Agli operai attualmente in servizio, sarà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione, in ogni caso, di quella maturata prima del compimento del 21° anno di età.

Tuttavia la maggiorazione della retribuzione in conseguenza del riconoscimento dell'anzianità convenzionale di cui sopra, sarà ricalcolata per i bienni maturati fino all'entrata n vigore del presente contratto nella misura del 3 per cento per ciascun biennio.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria. La retribuzione di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già concessi, resterà invariata qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di paga della nuova categoria.

Art. 3.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Fermo restando quanto previsto dall'art. 38 della parte prima la misura dell'indennità di licenziamento per il personale di cui sopra, rimane stabilita come segue:

10 giorni per ciascuno dei primi 5 anni di anzianità;

15 giorni per l'anzianità da 5 a 10 anni.

18 giorni per l'anzianità superiore ai 10 anni.

Parte Terza

IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione degli impiegati l'Azienda si atterrà alle disposizioni emanate in materia dagli organi competenti.

L'assunzione viene comunicata direttamente all'interessato per lettera, nella quale debbono essere specificate:

a) la data di assunzione;

b) la categoria cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4. e in modo sommario, la mansione cui deve attendere.

c) il trattamento economico iniziale.

d) la durata dell'eventuale periodo di prova.

e) il luogo di lavoro;

f) tutte le altre condizioni eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

a) carta d'identità o altro documento equivalente;

b) libretto di lavoro;

c) le tessere di assicurazioni sociali in quanto ne sia già in possesso.

E' facoltà dell'Azienda richiedere all'impiegato la presentazione del certificato penale in data non anteriore a tre mesi, nonchè i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti che l'impiegato sia in grado di fornire.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'Azienda la sua residenza ed a notificare i successivi cambiamenti ed a consegnare dopo l'assunzione, lo stato di famiglia nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 2.

VISITA MEDICA

Prima dell'assunzione in servizio, il lavoratore può essere sottoposto a visita medica da parte di un medico di fiducia dell'Azienda.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 5 mesi per gli impiegati di 1ª categoria, a 3 mesi per gli impiegati di 2ª categoria, a 2 mesi per gli impiegati di 3ª categoria.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 e non è ammessa nè la protrazione nè la rinnovazione.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

La risoluzione del rapporto può aver luogo da ciascuna delle parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria o durante il 1° mese per gli impiegati di 2ª categoria la retribuzione è corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga entro i termini predetti, all'impiegato viene corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso. Qualora alla scadenza del periodo di prova, l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intende confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza impiegati di cui all'articolo 29 non si applicano durante il periodo di prova. Superando tale periodo le norme stesse sono però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 4.

CATEGORIE

1ª *Categoria*. — Appartengono alla prima categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi che hanno funzioni direttive o equivalenti mansioni di concetto, di particolare importanza per ampiezza o natura.

2ª *Categoria.* — Appartengono alla seconda categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi, nonchè gli impiegati che pur non avendo facoltà di iniziativa svolgono mansioni di rilievo e di natura complessa.

3ª *Categoria A.* — Appartengono alla 3ª categoria *A* gli impiegati d'ordine d'ambo i sessi.

3ª *Categoria B.* — Appartengono alla 3ª categoria *B* gli impiegati d'ordine d'ambo i sessi adibiti a mansioni che non richiedono specifica preparazione o pratica di ufficio.

Per gli *impiegati tecnici* vale la seguente classificazione:

1ª categoria: Direttore tecnico

2ª categoria: Fonico di 1ª (tecnico del suono)

3ª categoria: Sincronizzatore di 1ª

Art. 5.

DONNE CON MANSIONI DI CONCETTO

All'impiegata adibita a mansioni di particolare importanza, a parità di rendimento degli uomini, sarà dovuto lo stesso trattamento usato per gli impiegati.

Art. 6.

RETRIBUZIONE ORARIA GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 175 la retribuzione mensile.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dai commi 1) e 2) dell'articolo 7.

Art. 7

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Gli elementi della retribuzione mensile sono i seguenti:

1) stipendio (minimo contrattuale, aumenti periodici di anzianità, eventuali aumenti di merito, e i compensi corrisposti a caratere continuativo).

2) eventuali indennità di carovita, contingenza e 3° elemento, ed equivalenti adeguamenti.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione e quindi non computabili agli effetti della indennità di licenziamento i compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno e festivo.

Gli elementi retributivi e aggiuntivi sopra indicati trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 8.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Azienda corrisponderà una 13ª mensilità pari alla retribuzione globale mensile (come ai comma 1) e 2) dell'articolo 7) percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale indennità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda. Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile ai fini della tredicesima mensilità.

Art. 9.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato in relazione alle esigenze aziendali può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale nella sua posizione nei riguardi dell'Azienda.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno delle mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nella categoria superiore, con decorrenza dallo inizio delle prestazioni della categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente il disimpegno delle mansioni di categoria superiore, può essere effettuato anche non continuativamente purchè la somma dei singoli periodi sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio alla 1ª categoria e di mesi 8 per il passaggio alle altre categorie.

Lo svolgimento di mansioni superiori in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare, ecc. non darà luogo al passaggio di categoria, salvo il caso di mancata riammissione, nelle sue precedenti mansioni dell'impiegato sostituito, entro i termini di conservazione del posto previsti dal presente contratto.

All'impiegato che comunque sia destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto oltre alla retribuzione mensile di fatto già percepita, un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione già percepita e quella minima della categoria superiore.

L'impiegato non può essere adibito a svolgere mansioni inferiori a quelle della sua categoria che per esigenze di carattere straordinario e temporaneo.

Art. 10.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio della stessa Azienda alla categoria impiegatizia questi ha diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, con il riconoscimento inoltre, ai fini delle ferie, del trattamento di malattia, degli scatti di anzianità e del preavviso (senza indennità di licenziamento) della anzianità maturata come operaio e a tutti gli altri effetti di una convenzionale come impiegato, pari ad un anno per tre anni di anzianità con la qualifica di operaio.

Agli effetti dell'anzianità convenzionale di cui sopra i periodi superiori ai 6 mesi saranno arrotondati all'anno intero.

In caso di passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato, l'operaio mantiene la retribuzione goduta, se superiore a quella della categoria impiegatizia cui viene assegnato.

Art. 11.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima sia svolta con normale continuità.

Art. 12.

TRASFERTE

Agli impiegati in missione, per esigenze di servizio, l'Azienda corrisponde:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (viaggi in ferrovia non inferiori alla 1ª classe).

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata del servizio obblighi ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle eventuali altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) un'indennità pari al 10 per cento della retribuzione di cui ai punti 1) e 2) dell'articolo 7, se la missione dura oltre le ore 12 e sino alle 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 10 per cento della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Restano salve diverse forme di trasferta concordate preventivamente in quanto nel complesso più favorevoli per l'impiegato.

Art. 13.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Lo stipendio deve essere corrisposto non oltre la fine del mese, con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione liquidabile mensilmente.

Nel caso che l'Azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento decorrono di pieno diritto gli interessi legali aumentati del 5 per cento con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente, inoltre l'impiegato ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi trattenuta per risarcimento di danni non deve mai superare il 10 per cento della retribuzione, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 14.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'impiegato per l'anzianità di servizio maturata (dopo il 21° anno di età) presso la stessa Azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) ha diritto nel corso della carriera indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, a 14 aumenti biennali nella misura del 5 per cento per ciascun biennio di anzianità. Tale aliquota è calcolata sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Gli aumenti periodici di anzianità, già maturata o da maturare, non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti di anzianità gà maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel penultimo e nell'ultimo comma del presente articolo nel caso di passaggio di categoria.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il periodo di servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

In caso di passaggio a categoria superiore, sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifre degli aumenti periodici maturati nelle categorie di provenienza.

In caso di variazione dei minimi contrattuali delle categorie di provenienza, l'importo predetto sarà rivalutato ricalcandolo percentualmente sui detti minimi tabellari.

Sempre nel caso di passaggio di categoria, la frazione di biennio in corso al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio di anzianità nella nuova categoria.

Art. 15.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge e alle relative deroghe ed eccezioni.

Tranne che per gli impiegati tecnici, l'orario di lavoro del sabato non può superare le quattro ore, senza che ciò possa dar luogo al recupero delle ore effettuate in meno. In caso di protrazione di orario oltre i predetti limiti dovrà essere corrisposta la retribuzione oraria di cui agli articoli 6-7, per le ore lavorate in più fino alle 48 settimanali.

Per il personale con mansioni discontinue, l'orario normale di lavoro è di 9 ore giornaliere con un massimo di 54 ore settimanali.

Art. 16.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla legge stessa, il riposo settimanale cade normalmente di domenica. Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale non sia concesso come prestabilito, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo.

Art. 17.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per ore di lavoro straordinario si intendono quelle compiute oltre le 8 giornaliere o le 48 settimanali e rispettivamente per gli impiegati con mansioni discontinue, oltre le 9 giornaliere e le 54 settimanali.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, deve essere richiesto o autorizzato, anche verbalmente, salvo casi di urgenza o di forza maggiore, nella giornata precedente a quella, in cui ne è richiesta o autorizzata la effettuazione.

L'impiegato eseguirà il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi di impedimento.

In caso di lavoro straordinario, notturno e festivo, sarà corrisposta in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione oraria globale maggiorata come segue:

1) lavoro straordinario diurno (feriale) 30 %

2) lavoro straordinario festivo (dopo le prime 8 ore) 75 %

3) lavoro festivo normale (prime 8 ore) 50 %

4) lavoro straordinario nott. (dopo le 22) 50 %

5) lavoro straordinario notturno e festivo (dopo le 22 e dopo le otto ore) 100 %

In caso di prestazione di lavoro nelle domeniche, all'impiegato spetta solamente la maggiorazione stabilita del 50 per cento per le prime otto ore. In tal caso l'impiegato avrà diritto al riposo compensativo di cui all'articolo 16 nel corso della settimana precedente o successiva.

Qualora tale giornata di riposo non venisse concessa, il lavoratore ha diritto alla retribuzione globale di una giornata lavorativa.

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione mensile di cui al comma 1) e 2) dell'articolo 7, per 175.

E' da considerare lavoro notturno quello compiuto fra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Art. 18.

GIORNI FESTIVI E RELATIVO TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e gli altri giorni riconosciuti festivi dallo Stato.

L'eventuale lavoro prestato nelle giornate festive verrà retribuito con la maggiorazione di cui all'articolo 17

Art. 19.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo (ferie), con decorrenza degli elementi retributivi mensili percepiti in servizio secondo i termini elencati:

giorni 15 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

giorni 18 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da 5 a 10 anni;

giorni 22 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da 10 a 15 anni;

giorni 26 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da 15 a 25 anni;

giorni 30 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 25 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. La scelta dell'epoca viene fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ferie non competono all'impiegato durante il periodo di prova, però il periodo di prova deve essere computato agli effetti dell'anzianità feriale per l'impiegato che sia stato confermato.

L'impiegato può chiedere il godimento delle ferie nell'anno solare di maturazione, qualora l'impiegato venga licenziato nel corso di detto anno avrà diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie maturate e non ancora godute.

Il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie. In caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta nel periodo di ferie.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'articolo 12.

Art. 20.

PERMESSI

Al dipendente che ne faccia domanda, l'Azienda può accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali permessi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Art. 21

ASPETTATIVA

Al lavoratore che ne faccia richiesta con comprovata e riconosciuta necessità personale e familiare, la Azienda concederà, compatibilmente con le esigenze di lavorazione, una aspettativa sino ad un massimo di sei mesi.

Il periodo di aspettativa non viene retribuito, nè computato ad alcun effetto contrattuale.

Art 22.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

All'impiegato avente mansioni in forma continuativa e responsabilità di cassa, deve essere corrisposta una particolare indennità mensile ragguagliata al 10 per cento del minimo stipendiale della categoria di appartenenza e delle indennità di contingenza.

L'eventuale cauzione deve essere depositata e vincolata a nome del garante o del garantito presso un Istituto di Credito, di comune gradimento, ed i relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 23.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla Azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza. In mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà giudicata ingiustificata.

A richiesta dell'Azienda, l'impiegato è tenuto a presentare il certificato medico.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia riconosciuta all'impiegato non in prova spetta il seguente trattamento:

1) per anzianità di servizio non superiore a 5 anni, conservazione del posto per mesi 6, di cui 3 retribuiti con la retribuzione intera e 3 con la retribuzione dimezzata;

2) per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni, conservazione del posto per mesi 9, di cui 5 a retribuzione intera e 4 a retribuzione dimezzata.

Il trattamento di malattia compete anche all'impiegato ammalatosi durante il periodo di preavviso, ma soltanto fino alla scadenza del periodo stesso.

Scaduti i termini massimi indicati dal 1° comma, lo impiegato ammalato può richiedere la sospensione del rapporto di lavoro fino a 12 mesi: in tal caso questo ulteriore periodo di assenza non è ritenuto utile ai fini dell'indennità nè ad alcun altro effetto.

Alla scadenza dei termini di cui sopra, ove l'Azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il normale trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Art. 24.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Nei casi di infortunio sul lavoro e malattia professionale ai lavoratori l'Azienda conserverà il posto fino alla guarigione clinica e corrisponderà l'intera retribuzione per il detto periodo con deduzione di quanto egli abbia diritto a percepire dall'Istituto Assicuratore contro gli infortuni a titolo d'indennità temporanea.

Nei casi in cui a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale sia residuata all'operaio una inabilità permanente parziale. l'Azienda esaminerà la possibilità di adibirlo ad altre mansioni confacenti con ridotta capacità lavorativa.

Art. 25.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità e quella sostitutiva del preavviso, debbono corrispondersi al coniuge, ai figli o, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

Per quanto concerne la ripartizione dell'indennità se non vi è accordo tra gli aventi diritto e la retribuzione di essa in mancanza delle persone indicate nel comma precedente valgono le norme contenute negli articoli 21 e 22 del Codice civile.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il trattamento previdenziale all'impiegato, in occasione del matrimonio, è concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni a paga globale. Tale permesso non è computato nel periodo di ferie annuali.

Le norme di cui sopra sono da considerarsi integrate e sostituite da quelle a carattere generale dettate da norme legislative ed accordi interconfederali in materia.

Art. 27

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni della legge sulla tutela delle impiegate durante lo stato di gravidanza e di puerperio, l'Azienda deve in tale evenienza conservare il posto alle impiegate per un periodo di sei mesi di cui due prima del parto.

Per il trattamento economico si fa riferimento alle norme vigenti.

Ove durante il periodo di cui al presente articolo, intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni di cui all'articolo 23 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle impiegate e con decorrenza dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidenza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio.

Art. 28.

SERVIZIO MILITARE

Sia la chiamata che il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di impiego. Però se il richiamato alle armi risolve il rapporto stesso ha diritto a tutte le indennità competentigli a norma delle vigenti disposizioni, ma come non ricorre l'obbligo del preavviso così non decorre il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per l'impiegato non in prova il servizio militare è computato quale anzianità utile agli effetti della presente regolamentazione. Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi alla sua Azienda entro il termine di giorni 30 per riprendere il servizio,

in difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

In caso di richiamo alle armi in favore dell'impiegato sarà continuato nella misura dovuta a norma di legge e sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi alla assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia o alle altre forme di provvidenza sostitutive o integrative di essa.

Al momento di richiamo alle armi ove non si tratti di richiamo per esigenze militari di carattere eccezionale o di arruolamento volontario, l'Azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato per un periodo non inferiore a tre mesi, un'indennità mensile ragguagliata alla retribuzione di fatto.

Le norme stabilite per il presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi in vigore per i casi di chiamata o di richiami alle armi.

Art. 29.

PREVIDENZA

Nei riguardi della Previdenza Impiegati Industria ci si atterrà alle norme dell'articolo 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del Contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa ed a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali e disposizioni di legge.

Art. 30.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro e dallo stipendio per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso nè indennità.

La sospensione di cui alla lettera *d)* si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a)*, *b)* e *c)*. Il licenziamento di cui alla lettera *e)* può adottarsi in casi in cui la gravità della mancanza dell'impiegato non consenta la prosecuzione anche temporanea del rapporto di impiego.

Il licenziamento in tronco senza preavviso nè indennità potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di inosservanza al divieto di fumare o di atti la cui gravità morale ed economica richieda l'applicazione della maggiore punizione.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità o della categoria:

Anni di servizio	1ª categoria	2ª categoria	3ª categoria
	(mesi)		
Fino a 5 anni	2	1½	1
Da 5 a 10 anni	4	2½	2
Oltre 10 anni	5	4	3

In via eccezionale ai soli fonici è riconosciuto un preavviso pari a quello fissato per la 1ª categoria.

I termini di disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia dovuto da lui all'impiegato, un'importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato. Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità è computato nella anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro è tenuto a concedere permessi per la ricerca di nuove occupazioni. La distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono essere comunicate per iscritto.

Art. 32.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'Azienda, non ai sensi dell'articolo 30 si applicheranno le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° giugno 1937 l'indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1934, n. 1825 (15/30, quindici trentesimi di retribuzione per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti dal 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti collettivi individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente dalla legge 3 aprile 1936, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1946 l'indennità verrà liquidata nella misura dei 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio;

c) per l'anzianità dal 1° gennaio 1947 in poi l'indennità verrà liquidata nella misura dei 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni sugli affari, percentuale sugli incassi, premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui prestato in servizio.

E' facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie, ecc.), compiuti dall'Azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'articolo 29 della presente regolamentazione.

Art. 33.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le aliquote sotto indicate dalla indennità di licenziamento di cui al presente articolo:

la metà quando l'impiegato all'atto delle dimissioni non abbia superato i 5 anni di servizio:

i 3/4 quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni ma non i 10 di servizio compiuti;

l'intero trattamento quando l'impiegato all'atto delle dimissioni abbia superato i 10 anni di servizio compiuti.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per malattia, infortunio, ed alle donne per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Lo stesso trattamento viene usato agli impiegati che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato se uomini, gli anni sessanta, se donne gli anni cinquantacinque.

Dichiarazione a verbale

Il 1° gennaio e il 1° luglio di ciascun anno la Direzione dell'Azienda provvede alla revisione delle categorie in relazione alle effettive mansioni svolte dai singoli impiegati.

I casi degli impiegati che per non essere stati compresi nella revisione semestrale o per non aver ricevuto notifica dell'assegnazione ad una categoria diversa da quella alla quale ritengono di dover appartenere, richiedendo una differente assegnazione, saranno esaminati da una Commissione paritetica formata dalle due Associazioni stipulanti.

PARTE QUARTA

DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 1

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Al riguardo dispongono le norme del Codice civile articolo 2122 che disciplina la materia.

In base a dette norme, nel caso di morte del lavoratore, la indennità sostitutiva del preavviso e quella del licenziamento, previste dalla corrispondente regolamentazione, saranno liquidate a titolo « indennità in caso di morte » al coniuge, ai figli e se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2° grado secondo le norme di ripartizione stabilite dal predetto articolo del Codice civile.

Art. 2.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione o trasformazione di Azienda non risolve di per sè, il rapporto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti derivanti dall'anzianità raggiunta anteriormente alla trasformazione.

Il cessionario è obbligato, in solido con il cedente, nei termini di legge per tutti i crediti che il prestatore d'opera aveva al tempo della trasformazione in dipendenza del lavoro prestato.

Nelle occasioni suddette al prestatore d'opera che richiede, previo il dovuto preavviso, di rescindere il rapporto di lavoro, sarà usato l'intiero trattamento di liquidazione previsto dall'articolo 32.

Art. 3.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'articolo 2124 del Codice civile l'Azienda dovrà rilasciare al lavoratore all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Art. 4.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Entro tre giorni dalla effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'Azienda dovrà consegnare al lavoratore i documenti dovutigli regolarmente aggiornati ed il lavoratore rilascerà ricevuta liberatoria.

Nel caso che l'Azienda non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 5.

REGOLAMENTO INTERNO

Presso ciascuna Azienda può essere redatto dal datore di lavoro sulle basi del presente contratto un regolamento da collocare in luogo chiaramente visibile.

Art. 6.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di intervento, ove esistano, delle Commissioni interne, per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti, il reclamo o la controversia sarà sottoposta all'esame delle competenti Associazioni Sindacali territoriali per il tentativo di conciliazione.

A seconda della natura, le controversie collettive per l'interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno deferite all'esame delle competenti Organizzazioni Sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per la loro definizione.

Art. 7

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Le parti si dànno reciproco impegno del rispetto degli accordi interconfederali vigenti e di quelli che potranno essere stipulati dopo l'entrata in vigore del presente contratto.

Art. 8.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni, senza che tale periodo debba essere computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 9.

ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti collettivi nazionali e provinciali integrativi preesistenti per le categorie di lavoratori cui si riferiscono le regolamentazioni del contratto stesso.

Per quanto concerne gli accordi interconfederali, gli accordi provinciali e gli accordi aziendali, si intendono superate e sostituite (salvo facendo i casi di esplicito richiamo) le norme afferenti agli istituti disciplinari della corrispondente regolamentazione del presente contratto, le cui disposizioni — nell'ambito di ciascuno degli istituti stessi — sono correlative ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Art. 10.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le due parti si dànno reciprocamente atto che stipulando il presente contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dal lavoratore.

Art. 11.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha validità di due anni a decorrenza dal 1° gennaio 1949 e si intenderà successivamente rinnovato per uguale periodo di tempo qualora non sia stato disdetto da una delle parti contraenti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno almeno due mesi prima della scadenza.

2 — ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 1 DICEMBRE 1951 PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA AD ALCUNE CATEGORIE DI OPERAI DIPENDENTI DA CASE DI DOPPIAGGIO CINEMATOGRAFICHE

Il giorno 1° del mese di dicembre dell'anno 1951, in Roma, presso la sede dell'A.N.I.C.A. si è convenuto quanto segue:

Gli assistenti tecnici del doppiaggio sono stati classificati impiegati di 2ª e di 3ª categoria gruppo A), con le seguenti diciture:

Fonico di 1ª e Assistente Tecnico di 1ª Categoria: *Impiegato Tecnico di 2ª Categoria;*

Fonico di 2ª e Assistente Tecnico di 2ª Categoria: *Impiegato Tecnico di 3ª Categoria A).*

Resta stabilito che per i Fonici di 2ª rimane in vigore l'art. 5 comma *a*) del Contratto Collettivo di Lavoro per i dipendenti dalle Case di Doppiaggio.

3 — ACCORDO INTERCONFEDERALE 5 LUGLIO 1955 CONCERNENTE IL CONGLOBAMENTO E IL RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI PER I DIPENDENTI DALLE CASE DI DOPPIAGGIO CINEMATOGRAFICHE

Addì cinque luglio millenovecentocinquantacinque, in Roma, ai fini dell'attuazione nei riguardi dei dipendenti dalle Case di Doppiaggio Cinematografiche dello Accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e il riassetto zonale si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

RETRIBUZIONI MINIME UNIFICATE

Le nuove retribuzioni minime unificate per gli impiegati amministrativi, gli impiegati tecnici e gli operai sono quelle risultanti dalle annesse tabelle *A*), *B*), e *C*).

Art. 2.

TERZI ELEMENTI - IMPIEGATI TECNICI E SALARIATI

Restano al di fuori delle paghe conglobate e dovranno essere corrisposti ai lavoratori in aggiunta alle medesime, i terzi elementi tabellari corrisposti agli impiegati tecnici e ai salariati.

Art. 3.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

L'art. 2 della parte seconda del Contratto 3 gennaio 1949 per i dipendenti dalle Case di Doppiaggio e l'articolo 14 della parte terza dello stesso contratto sono integrati dalle disposizioni degli articoli 2 e 3 dell'Accordo Interconfederale 14 giugno 1952 e dell'art. 8 dell'Accordo di conglobamento 12 giugno 1954.

Art. 4.

RIASSETTO ZONALE

Poichè gli Stabilimenti di doppiaggio esistono attualmente soltanto in alcune zone, le parti di comune accordo hanno provveduto a redigere le nuove tabelle retributive soltanto per dette zone, concordando esse peraltro che, ove in altre zone avessero a sorgere Stabilimenti di doppiaggio, le relative tabelle saranno dalle parti predisposte e concordate con gli stessi criteri adottati per le zone per cui sono state redatte le tabelle allegate al presente atto.

Art. 5.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Accordo forma parte integrante del Contratto Collettivo Nazionale Normativo 3 gennaio 1949 per i dipendenti dalle Case di Doppiaggio Cinematografiche.

TABELLA *A*

CASE DI DOPPIAGGIO

Impiegati amministrativi Uomini

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria Sup. 21 anni	2ª Categoria Inf. 21 anni	3ª Categoria A Sup. 21 anni	3ª Categoria A 20-21 anni	3ª Categoria A 19-20 anni	3ª Categoria A 18-19 anni	3ª Categoria A 17-18 anni	3ª Categoria A 16-17 anni	3ª Categoria A Inf. 16 anni	3ª Categoria B Sup. 21 anni	3ª Categoria B 20-21 anni	3ª Categoria B 19-20 anni	3ª Categoria B 18-19 anni	3ª Categoria B 17-18 anni	3ª Categoria B 16-17 anni	3ª Categoria B Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	80.100	59.800	51.500	43.900	42.000	40.450	36.950	32.000	29.500	24.600	36.850	35.100	34.100	31.800	27.000	25.300	20.350
Torino	78.500	58.600	50.500	43.000	41.150	39.600	36.200	31.300	28.900	24.100	36.100	34.350	33.400	31.150	26.450	24.750	10.950
Genova	77.850	58.100	50.100	42.650	40.800	39.300	35.900	30.050	28.650	23.900	35.800	34.050	33.100	30.850	26.200	24.550	19.750
ZONA I:																	
Roma	77.500	57.850	40.850	42.500	40.650	39.100	35.800	30.950	28.550	23.800	35.650	33.950	32.950	30.750	26.100	24.450	19.700
ZONA II:																	
Pisa, Livorno	74.000	55.000	48.150	41.000	39.250	37.750	34.500	29.850	27.550	23.000	34.400	32.750	31.850	29.650	25.200	23.600	19.000
ZONA III:																	
Venezia	73.600	54.900	47.300	40.300	38.550	37.100	33.900	29.350	27.050	22.550	33.800	32.150	31.250	29.150	24.750	23.200	18.650
ZONA V:																	
Napoli	72.000	53.250	45.850	38.800	37.150	35.700	32.650	28.250	26.050	21.750	32.500	30.950	30.050	28.050	23.800	22.350	18.000
ZONA VII:																	
Palermo	70.300	51.000	44.750	37.600	36.000	34.600	31.600	27.400	25.250	21.100	31.450	29.000	29.100	27.100	23.000	21.600	17.400

Impiegati amministrativi Donne

ZONE	1ª Cat. sup. 21	2ª Categoria Sup. 21 anni	2ª Categoria Inf. 21 anni	3ª Categoria A Sup. 21 anni	3ª Categoria A 20-21 anni	3ª Categoria A 19-20 anni	3ª Categoria A 18-19 anni	3ª Categoria A 17-18 anni	3ª Categoria A 16-17 anni	3ª Categoria A Inf. 16 anni	3ª Categoria B Sup. 21 anni	3ª Categoria B 20-21 anni	3ª Categoria B 19-20 anni	3ª Categoria B 18-19 anni	3ª Categoria B 17-18 anni	3ª Categoria B 16-17 anni	3ª Categoria B Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	80.100	51.300	43.900	37.750	35.450	32.100	29.550	27.150	25.150	22.550	31.700	30.150	28.350	24.950	22.800	21.550	19.000
Torino	78.500	50.250	43.000	37.000	34.750	31.450	28.950	26.600	24.600	22.100	31.050	29.550	27.750	24.450	22.350	21.100	18.600
Genova	77.850	49.850	42.650	36.650	34.450	31.150	28.700	26.350	24.400	21.900	30.750	29.300	27.600	24.250	22.150	20.900	18.450
ZONA I:																	
Roma	77.500	49.650	42.450	36.500	34.300	31.050	28.550	26.250	24.300	21.800	30.650	29.150	27.400	24.150	22.050	20.850	18.350
ZONA II:																	
Pisa, Livorno	74.900	47.950	41.000	35.250	33.100	30.000	27.600	25.350	23.450	21.050	29.550	28.150	26.450	23.300	21.300	20.100	17.700
ZONA III:																	
Venezia	73.600	47.100	40.300	34.600	32.500	29.450	27.100	24.900	23.050	20.700	29.050	27.650	25.950	22.900	20.900	19.750	17.400
ZONA V:																	
Napoli	72.000	45.650	39.050	33.300	31.300	28.400	26.100	24.000	22.200	19.950	27.950	26.600	24.950	22.000	20.150	19.000	16.750
ZONA VII:																	
Palermo	70.300	44.550	38.050	32.350	30.350	27.500	25.300	23.250	21.500	19.300	27.000	25.700	24.200	21.300	19.450	18.400	16.200

TABELLA *B*

CASE DI DOPPIAGGIO

Tecnici salariati Paghe giornaliere Uomini

ZONE	Sincronizzatori di IIª			Recordisti			Operatori di Iª			Operatori di IIª			Aiuti tecnici			Aiuti operatori		
	Paga	3° elem.	Totale	Paga	3° elem.	Totale	Paga	3° elem.	Totale	Paga	3° elem.	Totale	Paga	3° elem.	Totale	Paga	3° elem.	Totale
ZONA 0:																		
Milano	1.537	364	1.901	1.537	314	1.851	1.537	264	1.801	1.476	164	1.640	1.459	114	1.573	1.442	14	1.456
Torino	1.503	364	1.867	1.503	314	1.817	1.503	264	1.767	1.443	164	1.607	1.427	114	1.541	1.410	14	1.424
Genova	1.489	364	1.853	1.489	314	1.803	1.489	264	1.753	1.430	164	1.594	1.414	114	1.528	1.397	14	1.411
ZONA I: Roma	1.484	364	1.848	1.484	314	1.798	1.484	264	1.748	1.425	164	1.589	1.409	114	1.523	1.392	14	1.406
ZONA II: Pisa	1.429	364	1.793	1.429	314	1.743	1.429	264	1.693	1.372	164	1.536	1.356	114	1.470	1.340	14	1.354
ZONA III: Venezia	1.402	364	1.766	1.402	314	1.716	1.402	264	1.666	1.346	164	1.510	1.331	114	1.445	1.315	14	1.32
ZONA V: Napoli	1.335	364	1.699	1.335	314	1.649	1.335	264	1.599	1.282	164	1.446	1.268	114	1.382	1.252	14	1.266
ZONA VII: Palermo	1.286	364	1.650	1.286	314	1.600	1.286	264	1.550	1.235	164	1.399	1.221	114	1.335	1.206	14	1.22

Tecnici salariati Paghe giornaliere Donne

ZONE	Preparatrici			Aiuto montatrici		
	Paga	3° elemento	Totale	Paga	3° elemento	Totale
ZONA 0:						
Milano	1.135	344	1.479	1.082	85	1.167
Torino	1.110	344	1.454	1.058	85	1.143
Genova	1.100	344	1.444	1.049	85	1.134
ZONA I: Roma	1.096	344	1.440	1.045	85	1.130
ZONA II: Pisa	1.055	344	1.399	1.006	85	1.091
ZONA III: Venezia	1.035	344	1.379	987	85	1.072
ZONA V: Napoli	986	344	1.330	940	85	1.025
ZONA VII: Palermo	950	344	1.294	906	85	991

TABELLA *C*

CASE DOPPIAGGIO - IMPIEGATI TECNICI

ZONA	Fonico di 1ª e assistente tecnico di 1ª (Impiegati tecnici di 2ª Categoria)			Sincronizzatore di 1ª (Impiegato tecnico di 3ª Categoria)			Fonico di 2ª e assistente tecnico di 2ª (Impiegati tecnici di 3ª Categoria A)		
	Stip.	3° elem.	Totale	Stip.	3° elem.	Totale	Stip.	3° elem.	Totale
ZONA 0									
Milano	58.642	12.758	71.400	44.792	12.858	57.650	39.686	12.064	51.750
Torino	57.342	12.758	70.100	43.792	12.858	56.650	38.036	12.064	51.000
Genova	56.842	12.758	69.600	43.392	12.858	56.250	38.486	12.064	50.550
ZONA I									
Roma	.56.642	12.758	69.400	43.242	12.858	56.100	38.336	12.064	50.400
ZONA II									
Pisa	54.542	12.758	67.300	41.642	12.858	54.500	36.936	12.064	49.000
ZONA III									
Venezia	53.492	12.758	66.250	40.842	12.858	53.700	36.236	12.064	48.300
ZONA V									
Napoli	50.942	12.758	63.700	38.942	12.858	51.700	34 486	12.064	46 550
ZONA VII									
Palermo	49.092	12.758	61.850	37.542	12.858	50.400	33.236	12.064	45.300

ALLEGATO *C*
Settore del noleggio cinematografico

1 — CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 1 LUGLIO 1948 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE CASE DI IMPORTAZIONE E NOLEGGIO DI FILMS

Il giorno 1 luglio 1948, si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per gli impiegati dipendenti dalle Case di importazione e noleggio films.

Art. 1

ASSUNZIONE

Per l'assunzione degli impiegati le Aziende si atterranno alle disposizioni emanate in materia dagli organi competenti.

L'assunzione viene comunicata direttamente all'interessato per lettera nella quale devono essere specificate:

a) la data di assunzione;

b) la categoria cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'articolo 4 e, in modo sommario, la mansione cui deve attendere;

c) il trattamento economico iniziale;

d) la durata dell'eventuale periodo di prova;

e) il luogo di lavoro;

f) tutte le altre eventuali condizioni accordate.

All'atto dell'assunzione, l'impiegato deve presentare:

a) la carta di identità o altro documento equipollente;

b) il libretto di lavoro;

c) le tessere delle Assicurazioni sociali, in quanto ne sia già in possesso.

E' facoltà dell'Azienda richiedere all'impiegato la presentazione del certificato penale in data non anteriore a tre mesi, nonchè certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti che l'impiegato sia in grado di fornire.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'Azienda la sua residenza ed a notificare i successivi cambiamenti, ed a consegnare, dopo l'assunzione, lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 2.

VISITA MEDICA

Prima dell'assunzione in servizio il lavoratore può essere sottoposto a visita medica da parte di un medico di fiducia dell'Azienda.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 5 mesi per gli impiegati di 1ª categoria, a 3 mesi per gli impiegati di 2ª categoria, a 2 mesi per gli impiegati di 3ª categoria.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'articolo 1, e non è ammessa nè la protrazione nè la rinnovazione.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso. La risoluzione del rapporto può aver luogo da ciascuna delle parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria o durante il primo mese per gli impiegati di 2ª categoria, la retribuzione è corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato viene corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la 1ª o la 2ª quindicina del mese stesso. Qualora alla scadenza del periodo di prova, l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto l'impiegato si intende confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza impiegati di cui all'articolo 29, non si applicano durante il periodo di prova: superando tale periodo le norme stesse sono però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 4.

CATEGORIE

1ª *Categoria.* — Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi che hanno funzioni direttive e equivalenti mansioni di concetto di particolare importanza per ampiezza o natura.

2ª *Categoria.* — Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi, nonchè gli impiegati che pur non avendo facoltà di iniziativa svolgono mansioni di rilievo e di natura complessa.

3ª *Categoria* A. — Appartengono alla 3ª categoria *A*, gli impiegati d'ordine di ambo i sessi.

3ª *Categoria* B. — Appartengono alla 3ª categoria *B*, gli impiegati d'ordine d'ambo i sessi adibiti a mansioni che non richiedono una specifica preparazione o pratica di ufficio.

Art. 5.

DONNE CON MANSIONI DI CONCETTO

All'impiegata adibita a mansioni di concetto di particolare importanza, a parità di rendimento degli uomini, sarà dovuto lo stesso minimo stipendiale previsto per gli impiegati.

Art. 6.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 175 la retribuzione mensile.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dai comma 1 e 2 dell'art 7

Art. 7.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Gli elementi della retribuzione mensile sono i seguenti:

1° stipendio (minimo contrattuale — aumenti periodici di anzianità — eventuali aumenti di merito e i compensi corrisposti a carattere continuativo)

2° eventuali indennità di carovita, contingenza e terzo elemento.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione e quindi non computabili agli effetti della indennità di licenziamento, i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno e festivo;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, ecc.).

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopra indicati, trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 8.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Azienda corrisponderà una 13ª mensilità pari alla retribuzione globale mensile (come ai comma 1 e 2 dell'articolo 7) percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale indennità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda.

In caso di conferma dell'impiegato, ultimato il periodo di prova, gli sarà riconosciuto agli effetti del godimento, anche il periodo di prova.

Art 9.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato in relazione alle esigenze aziendali può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale nella sua posizione nei riguardi dell'Azienda.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno delle mansioni di 1ª categoria e di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nella categoria superiore, con decorrenza dall'inizio delle prestazioni nella categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni della categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente purchè la somma dei singoli periodi sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio alla 1ª categoria e di 8 mesi per il passaggio alle altre categorie.

Lo svolgimento di mansioni superiori in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare ecc., non darà luogo al passaggio di categoria, salvo il caso di mancata riammissione, nelle sue precedenti mansioni, dell'impiegato sostituito, entro i termini di conservazione del posto previsti dal presente contratto.

All'impiegato che comunque sia destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore alla sua deve essere corrisposto oltre alla retribuzione mensile di fatto già percepita, un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

L'impiegato non può essere adibito a svolgere mansioni inferiori a quelle della sua categoria che per esigenze di carattere eccezionale o temporaneo.

Art. 10.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio nella stessa Azienda alla categoria impiegatizia, questi ha diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, con il riconoscimento, inoltre, ai fini delle ferie, del trattamento di malattia, degli scatti di anzianità e del preavviso, dell'anzianità maturata come operaio e a tutti gli altri effetti di una anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un anno per tre anni di anzianità con la qualifica di operaio.

Agli effetti dell'anzianità convenzionale di cui sopra, i periodi superiori ai sei mesi, saranno arrotondati all'anno intiero.

In caso di passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato, l'operaio mantiene la retribuzione goduta se superiore a quella della categoria impiegatizia cui viene assegnato.

Art. 11.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima sia svolta con normale continuità.

Art. 12.

TRASFERTE

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio l'Azienda corrisponde:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (viaggi in ferrovia non inferiori alla 2ª classe);

b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità quando la durata del servizio obblighi ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 10 per cento della retribuzione di cui ai punti 1 e 2 dell'art. 7 se la missione dura oltre le 12 ore e sino alle 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 10 per cento della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Restano salve le forme diverse di trasferta concordate preventivamente in quanto nel complesso più favorevoli per l'impiegato.

Art. 13.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora nella località ove l'impiegato svolge la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la stessa con centri abitati, l'Azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto del personale, corrisponderà un adeguato indennizzo da stabilirsi di comune accordo.

Art. 14.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Lo stipendio deve essere corrisposto non oltre la fine del mese, con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione liquidabile mensilmente.

Nel caso che l'Azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorrono di pieno diritto gli interessi legali aumentati del 5 per cento e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente, inoltre l'impiegato ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non deve mai superare il 10 per cento della retribuzione, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

(quale risulta modificato dall'Accordo 17 marzo 1955 in applicazione degli Accordi interconfederali 14 giugno 1952, articoli 2 e 3 e 12 giugno 1954, art. 8).

Scatti anzianità impiegati

Norme definitive.

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del 5 per cento per 14 bienni della loro carriera.

Tale aliquota è calcolata — per l'anzianità fino al 31 maggio 1952 — con le modalità di cui alle norme transitorie in appresso riportate sul minimo contrattuale di stipendio mensile in vigore alla predetta data, mentre per gli scatti maturati dopo tale data l'aliquota del 5 per cento è applicata sui minimi tabellari di stipendio base, aumentati dell'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati debbono essere ricalcolati percentualmente sul minimo di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel settimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria. Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuato — in relazione alle norme dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952 — al termine di ogni anno solare, con applicazione dal 1° gennaio successivo.

All'impiegato attualmente in servizio viene mantenuta — in relazione al disposto del contratto di lavoro del 1° luglio 1948, art. 15 — agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria o grado superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie o gradi di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari delle categorie di provenienza sarà rivalutato ricalcolando percentualmente sui detti minimi tabellari delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

Norme transitorie

a) Per l'anzianità maturata sino alla data del 1° giugno 1952 l'importo degli aumenti derivanti dagli scatti già maturati rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita alla predetta data del 1° giugno 1952, a decorrere dalla quale dovranno essere corrisposti all'impiegato, per ogni scatto biennale in precedenza maturate le seguenti quote forfettarie

Impiegati

	Uomini	Donne
1ª Categoria	L. 450	L. 450
2ª Categoria	» 375	» 330
3ª Categoria *A*	» 325	» 285
3ª Categoria *B*	» 300	» 275

b) Con decorrenza 1° giugno 1954 gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente alla data del 1° giugno 1952 devono essere ricalcolati sulle retribuzioni minime conglobate (che contengono, come è noto, anche l'indennità di contingenza in vigore a quella data) e le quote forfettarie di cui al punto *a)* debbono essere aumentate del seguente importo:

Impiegati:

	Uomini	Donne
1ª Categoria	L. 18	L. 18
2ª Categoria	» 15	» 13
3ª Categoria *A*	» 13	» 11
3ª Categoria *B*	» 12	» 11

c) Gli aumenti periodici di anzianità successivi al 1° giugno 1952 che vengono a maturare (scatto biennale) dal 1° agosto 1954 (data di inizio della nuova contingenza) in poi dovranno essere calcolati anche sull'importo della nuova contingenza, in base a quanto disposto dal 4° comma del presente art. 15.

Art. 16.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

L'orario di lavoro del sabato non può superare le 4 ore, senza che ciò possa dar luogo al recupero delle ore effettuate in meno; in caso di protrazione di orario oltre i predetti limiti, dovrà essere corrisposta la retribuzione oraria di cui agli articoli 6 e 7 per le ore lavorate in più fino alle 48 settimanali.

Per il personale con mansioni discontinue, l'orario normale di lavoro è di 9 ore giornaliere fermo restando l'orario normale di lavoro di 4 ore per il sabato con le modalità previste dal comma precedente.

Art. 17

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per le ore di lavoro straordinario si intendono quelle compiute oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali, e rispettivamente per gli impiegati con mansioni discontinue, oltre le 9 giornaliere e le 54 settimanali.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, deve essere richiesto o autorizzato, anche verbalmente, salvo casi di urgenza o di forza maggiore, nella giornata precedente a quella in cui ne è richiesta o autorizzata la effettuazione.

L'impiegato eseguirà il lavoro straordinario, notturno e festivo, entro i limiti consentiti dalla legge, salvo giustificati motivi di impedimento.

In caso di lavoro straordinario, notturno e festivo, sarà corrisposta in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione oraria globale, maggiorata come segue:

1) Lavoro straordinario diurno	35 %
2) Lavoro notturno normale	25 %
3) Lavoro straordinario notturno	60 %
4) Lavoro festivo normale	60 %
5) Lavoro straordinario festivo	70 %
6) Lavoro straordinario notturno e festivo	80 %

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile di cui ai comma 1 e 2 dell'art. 7 per 175.

E' da considerare lavoro notturno quello compiuto tra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

Art. 18.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni: 25 aprile, 1° maggio, 8 maggio (*), 2 giugno, 4 novembre e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite;
(*) abrogata da legge 27 maggio 1949, n. 260, art. 7;

c) le seguenti 14 solennità:

1) Capodanno 1° gennaio;
2) Epifania 6 gennaio;
3) S. Giuseppe 19 marzo;
4) Ascensione mobile;
5) Corpus Domini mobile;
6) Ss. Pietro e Paolo 29 giugno;
7) Assunzione 15 agosto;
8) S. Francesco d'Assisi 4 ottobre;
9) Ognissanti 1° novembre;
10) Immacolata Concezione 8 dicembre;
11) Natale 25 dicembre;
12) S. Stefano 26 dicembre;
13) il giorno del S. Patrono del luogo ove si svolge il lavoro;
14) il giorno successivo alla Pasqua.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori solennità oltre le 14 sopra elencate, l'elenco di cui sopra si intende integrato con la nuova solennità riconosciuta.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *b)* e nelle solennità di cui alla lettera *c)* è consentito nei casi di riconosciuta necessità e purchè si faccia luogo al trattamento economico per il lavoro festivo.

Per le festività nazionali vengono applicate le norme di carattere generale in quanto più favorevoli per gli impiegati.

Art. 19.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) con decorrenza degli elementi retributivi mensili percepiti in servizio, secondo i termini sotto elencati:

giorni 15 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio fino a 2 anni;

giorni 18 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da 2 a 10 anni;

giorni 22 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da 10 a 15 ani;

giorni 26 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da 15 a 25 anni;

giorni 30 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 25 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; la scelta dell'epoca viene fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ferie non competono all'impiegato durante il periodo di prova, però il periodo di prova deve essere computato agli effetti dell'anzianità feriale per l'impiegato che sia stato confermato.

L'impiegato può chiedere il godimento delle ferie nell'anno solare di maturazione; qualora l'impiegato venga licenziato nel corso di detto anno avrà diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie maturate e non ancora godute.

Il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta nel periodo di ferie.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'Azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art 12.

Art 20.

PERMESSI

Al dipendente che ne faccia domanda l'Azienda può accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali permessi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Art. 21

ASPETTATIVA

Al lavoratore che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali e familiari, l'Azienda concederà una aspettativa sino ad un massimo di due anni.

Il periodo di aspettativa non viene retribuito, nè computato ad alcun effetto contrattuale

Art. 22.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

All'impiegato avente in forma continuativa mansioni e responsabilità di cassa, deve essere corrisposta una particolare indennità mensile ragguagliata al 10 per cento del minimo stipendio delle categorie di appartenenza e della indennità di contingenza.

L'eventuale cauzione deve essere depositata e vincolata a norma del garante o del garantito presso un Istituto di Credito di comune gradimento e i relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 23.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia deve essere comunicata all'Azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta dell'Azienda, l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, all'impiegato non in prova spetta il seguente trattamento

1) per anzianità di servizio non superiore a 5 anni, conservazione del posto per sei mesi, di cui tre retribuiti con la retribuzione intera e tre con la retribuzione dimezzata

2) per anzianità di servizio dai 5 a 10 anni, conservazione del posto per 9 mesi, di cui 5 a retribuzione intera e 4 a retribuzione dimezzata;

3) per anzianità di servizio superiore a 10 anni, conservazione del posto per 12 mesi di cui 8 a retribuzione intera e 4 a retribuzione dimezzata.

Il trattamento di malattia compete anche all'impiegato ammalatosi durante il periodo di preavviso, ma soltanto fino alla scadenza del periodo stesso.

Scaduti i termini massimi indicati al 1° comma, l'impiegato ammalato può chiedere la sospensione del rapporto di lavoro fino a 12 mesi, in tal caso questo ulteriore periodo di assenza, non è ritenuto utile ai fini della indennità di anzianità nè ad alcun altro effetto.

Alla scadenza dei termini di cui sopra, ove l'Azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il normale trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di anzianità.

Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti in materia.

Art. 24.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Nei casi d'infortunio sul lavoro e malattia professionale, al lavoratore, l'Azienda conserverà il posto sino alla guarigione clinica e corrisponderà l'intera retribuzione per il detto periodo con deduzione di quanto egli abbia diritto a percepire dall'Istituto assicuratore, contro gli infortuni, a titolo d'indennità temporanea.

Nei casi in cui a seguito di infortunio sul lavoro o malattia professionale sia residuata all'impiegato una inabilità permanente parziale, l'Azienda esaminerà la possibilità di adibirlo ad altre mansioni confacenti con la ridotta capacità lavorativa.

Art. 25.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso, debbono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

Per quanto concerne la ripartizione dell'indennità se non vi è un accordo tra gli aventi diritto e l'attribuzione di essa in mancanza delle persone indicate nel comma precedente, valgono le norme contenute nell'articolo 2122 del Codice civile.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

Fermo il trattamento previdenziale all'impiegato, in occasione del matrimonio, è concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni a paga globale: tale permesso non è computato nel periodo di ferie annuale.

Le norme di cui sopra, sono da considerarsi integrate e sostituite da quelle a carattere generale, dettate da norme legislative ed accordi interconfederali in materia.

Art. 27

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle impiegate durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'Azienda deve in tale evenienza:

a) conservare il posto alle impiegate per il periodo di 6 mesi, di cui due prima del parto;

b) corrispondere la retribuzione intera per i primi tre mesi della sua assenza ed il 50 per cento di essa nei tre mesi successivi fatta deduzione di quanto le impiegate percepiscano per atti di previdenza a cui l'Azienda è tenuta per disposizione di legge.

Inoltre le Aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle in quella di cui al comma *b*).

Ove durante il periodo di cui al punto *a*) intervenga una malattia, si applicheranno le disposzioni di cui all'articolo 23 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle impiegate e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di cui al punto *a*).

Art. 28.

SERVIZIO MILITARE

Sia la chiamata che il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto d'impiego. Però se il chiamato alle armi risolve il rapporto stesso ha diritto a tutte le indennità competentigli a norma delle vigenti disposizioni, ma come non ricorre l'obbligo del preavviso, così non ricorre il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Per l'impiegato non in prova il servizio militare è computato quale anzianità utile agli effetti della presente regolamentazione. Terminato il servizio militare l'impiegato dovrà presentarsi all'Azienda entro il termine di 30 giorni per riprendere servizio in difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

In caso di richiamo alle armi, a favore dell'impiegato sarà continuato nella misura dovuta a norma di legge e sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi alla assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia e alle altre forme di previdenza sostitutive o integrative di essa.

Al momento del richiamo alle armi, ove non si tratti di richiamo per esigenze militari di carattere eccezionale o di arruolamento volontario, l'Azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato e per un periodo non inferiore a tre mesi una indennità mensile ragguagliata alla sua retribuzione di fatto.

Le norme stabilite con il presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi che vigono per i casi di chiamata o di richiamo alle armi.

Art. 29.

PREVIDENZA

Nei riguardi della « Previdenza impiegati industria » ci si atterrà alle norme dell'articolo 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937, per gli impiegati dell'industria e del Contratto collettivo 31 luglio 1938, contenente il regolamento della previdenza stessa ed a quelle delle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali e disposizioni di legge.

Art. 30.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento senza preavviso;

f) licenziamento senza senza preavviso nè indennità.

La sospensione di cui alla lettera *d)* si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano state così gravi da rendere applicabile una maggior punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a)*, *b)*, *c)*. Il licenziamento di cui alla lettera *e)* può adattarsi a casi in cui la gravità della mancanza dell'impiegato non consenta la prosecuzione anche temporanea del rapporto d'impiego.

Il licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità, potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di atti la cui gravità morale ed economica richieda l'applicazione della maggior punizione.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 31

PREAVVISO

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue, a seconda della anzianità e delle categorie:

Anni di servizio	1ª categoria	2ª categoria	3ª categoria
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
Da 5 a 10 anni	4 mesi	2 mesi e mezzo	2 mesi
Oltre i 10 anni	5 mesi	4 mesi	3 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

In caso di dimissioni i termini predetti sono ridotti alla metà.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia dovuto da lui all'impiegato, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1° comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo, per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro è tenuto a concedere permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi, saranno stabiliti dal datore di lavoro, in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono essere comunicati per iscritto.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'Azienda, non ai sensi dell'articolo 30, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà liquidata al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del regio decreto-legge 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 quindici trentesimi di retribuzione per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successiva;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 fino al 31 dicembre 1946 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio;

c) per l'anzianità dal 1° gennaio 1947 in poi la indennità verrà liquidata nella misura dei 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo, sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni sugli affari, percentuali sugli incassi, premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui prestato in servizio.

Le provvigioni sugli affari saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e la partecipazione agli utili quelli degli esercizi già chiusi, al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità, quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza e assicurazioni varie) compiuti dall'Azienda: nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'articolo 29, del presente regolamentazione.

In relazione ed in aggiunta a quanto previsto dal presente articolo, si conviene che l'indennità di contingenza viene computata nel calcolo dell'indennità di anzianità per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1938.

Art. 33.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'impiegato, le aliquote sottoindicate della indennità di anzianità di cui al precedente articolo:

la metà quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni, non abbia superato i 5 anni di servizio:

i 3/4 quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni, abbia superato i 5 anni ma non i 10 anni di servizio compiuti;

l'intero trattamento quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni, abbia superato i 10 anni di servizio compiuti.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per malattia, infortunio, e alle donne per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Lo stesso trattamento viene usato agli impiegati che qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni sessanta, se donne gli anni cinquantacinque.

Art. 34.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione o trasformazione di Azienda non risolve di per sè il rapporto di lavoro, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti derivati dall'Azienda raggiunti anteriormente alla trasformazione.

Il cessionario è obbligato, in solido con il cedente, nei termini di legge, per tutti i crediti che il prestatore d'opera aveva al tempo della trasformazione in dipendenza del lavoro prestato.

Nelle occasioni suddette al prestatore d'opera che richieda previo il dovuto preavviso, di rescindere il rapporto di lavoro, sarà usato l'intero trattamento di liquidazione previsto dall'articolo 32, del contratto normativo impiegati noleggio.

Art. 35.

REGOLAMENTO INTERNO

Presso ciascuna Azienda può essere redatto dal datore di lavoro, sentita la Commissione interna, un regolamento da collocare in luogo chiaramente visibile.

Art. 36.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne sono e saranno quelli previsti dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 37

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'art 2124 Codice civile, se non è obbligatorio il libretto di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, il datore di lavoro deve rilasciare un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il prestatore d'opera è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni esercitate.

Art. 38.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti contraenti concordano che con il presente contratto non hanno inteso di modificare le condizioni di maggior favore.

Art. 39.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto ha decorrenza dal 1° luglio 1948, con validità di un anno da detta data, e s'intenderà rinnovato per uguale periodo se non verrà disdetto da una delle parti contraenti almeno da due mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Al 1° gennaio ed al 1° luglio di ciascun anno la Direzione dell'Azienda provvede alla revisione delle categorie in relazione alle effettive mansioni svolte dai singoli impiegati.

I casi degli impiegati che per non essere stati compresi nella revisione semestrale o per aver ricevuta la notifica dell'assegnazione ad una categoria diversa da quella alla quale ritengono di dover appartenere, richiedano una differente assegnazione, saranno esaminati da una Commissione paritetica formata dalle due Associazioni stipulanti.

2 — CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 1 OTTOBRE 1948 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE CASE DI IMPORTAZIONE E NOLEGGIO DI FILMS

Art. 1

ASSUNZIONE

Per le assunzioni degli operai le Aziende si atterranno alle disposizioni emanate in materia dagli organi competenti.

Art. 2.

DOCUMENTI DI LAVORO

All'atto dell'assunzione l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessera e libretti di assicurazione;

3) carta d'identità o documento equivalente.

L'Azienda rilascerà regolare ricevuta dei documenti che si tratterrà in deposito.

E' facoltà dell'Azienda richiedere all'operaio la presentazione del certificato penale in data non anteriore a tre mesi, nonchè certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti che l'operaio sia in grado di fornire.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'Azienda la sua residenza ed a notificare i successivi cambiamenti, ed a consegnare dopo la assunzione, lo stato di famiglia, nonchè gli altri documenti per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 3.

ASSUNZIONE AL LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei minori vengono regolati dalle disposizioni di legge.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione definitiva degli operai potrà essere subordinata ad un periodo di prova non superiore ad una settimana durante il quale è ammesso da ambo le parti il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

Non sarà ammessa in nessun caso e per nessun motivo protrazione o rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova il salario non potrà essere inferiore al minimo stabilito dagli accordi integrativi per la categoria alla quale l'operaio viene assegnato.

In caso di risoluzione del rapporto durante il periodo di prova comunque avvenuta, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Superato il periodo di prova il lavoratore si intende confermato in servizio ai termini e per gli effetti del presente contratto con decorrenza dalla data di assunzione.

Il periodo di prova pertanto è utilmente considerato a tutti gli effetti.

Art. 5.

CATEGORIE DEGLI OPERAI

I minimi di salario sono stabiliti dagli accordi integrativi in relazione alle seguenti categorie.

Operai qualificati. — Per operai qualificati si intendono coloro che eseguono lavori che necessitano di normale specifica capacità per la loro esecuzione.

Operai comuni (manovali specializzati). — Per operai comuni si intendono coloro che sono capaci di compiere lavori nei quali, pur prevalendo lo sforzo fisico, quest'ultimo è associato al compimento di determinate semplici attribuzioni inerenti al lavoro, oppure sono adibiti a lavori o servizi per i quali occorre qualche attitudine o conoscenza, conseguibile in pochi giorni.

Manovali comuni. — Per manovali comuni si intendono tutti coloro che, non appartenendo alla categoria precedente, compiono lavori prevalentemente di fatica che non comportano speciale conoscenza e pratica di lavoro.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

In relazione alle esigenze di servizio l'operaio potrà essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla propria categoria, purchè ciò non implichi alcun danno economico nè alcun sostanziale mutamento alla sua posizione.

All'operaio che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra il salario percepito e quello minimo della categoria superiore.

Trascorso il periodo di due mesi nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio a tutti gli effetti, nella nuova categoria, salvo che si tratti di sostituzione di altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, permessi gravidanza e puerperio, nel qual caso, pur rimanendo fermo il diritto al compenso di cui al comma precedente per tutta la durata della sostituzione, non si avrà diritto al passaggio di categoria.

Art. 7

CUMULO DI MANSIONI

All'operaio al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima, sia svolta con normale continuità.

Art. 8.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione dal lavoro che oltrepassi 15 giorni, il prestatore d'opera potrà richiedere il suo licenziamento con diritto alla corresponsione delle indennità di anzianità e preavviso di cui agli articoli 23 e 24 salvo eventuale accordo fra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine.

Art. 9.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione delle feste di Natale sarà corrisposta agli operai la gratifica natalizia nella forma e nella misura prevista dagli accordi interconfederali vigenti, ed eventuali successive modifiche.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica stessa, quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno calcolate a mese intero, mentre le frazioni inferiori ai 15 giorni saranno computate agli effetti della gratifica stessa.

Art. 10.

INDENNITÀ DI TRASFERTA

Al lavoratore in trasferta per esigenze di servizio, oltre alla spesa di viaggio, sarà corrisposta una diaria giornaliera da determinarsi d'accordo tra le parti.

Art. 11

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La paga sarà effettuata nell'ammontare spettante in base agli accordi salariali, disposizioni generali e norme di legge, secondo le consuetudini locali, settimanal-

mente o quindicinalmente, mediante buste ed altri stampati individuali in cui saranno chiaramente specificate le singole competenze che la compongono e le eventuali ritenute che la gravano.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga, nonchè sulla quantità e qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro 5 giorni da quello di paga affinchè il datore di lavoro possa provvedere immediatamente al regolamento delle differenze.

Trascorso il periodo di 5 giorni le differenze segnalate in ritardo, saranno comprese nella busta paga del periodo di paga successivo.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza della somma corrisposta.

Alle passafilm ed a quei dipendenti che per svolgere il proprio lavoro sono esposti alle esalazioni di acetone e cellulosa, l'Azienda dovrà corrispondere una indennità giornaliera pari al costo locale di mezzo litro di latte, quando la stessa non preferisca provvedere alla predetta somministrazione in natura.

Art. 12.

TRASFERIMENTI

All'operaio che nell'ambito della stessa Azienda, sia trasferito previo comune accordo, in diversa località che comporti come conseguenza l'effettivo trasferimento della residenza, sarà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'Azienda delle spese di trasporto per sè e per la famiglia e per le masserizie ed una speciale indennità di trasferimento nella misura corrispondente al rimborso delle spese di vitto ed alloggio, limitatamente all'operaio, per la durata di 10 giorni.

L'operaio ha diritto, inoltre, al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se dovute, per un massimo, comunque, di tre mesi.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Agli operai spetta una giornata di riposo settimanale che dovrà cadere di domenica

Art. 14.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

L'orario di lavoro del sabato non può superare le 4 ore, senza che ciò possa dar luogo al recupero delle ore effettuate in meno: in caso di protrazione di orario oltre i predetti limiti, dovrà essere corrisposta la retribuzione oraria di cui all'articolo seguente per le ore lavorate in più fino alle 48 settimanali.

Per il personale con mansioni discontinue, l'orario normale di lavoro è di nove ore giornaliere, fermo restando l'orario normale di lavoro per il sabato con le modalità previste dal comma precedente.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per le ore di lavoro straordinario si intendono quelle compiute oltre le otto ore giornaliere e le 48 settimanali, e rispettivamente per gli operai con mansioni discontinue, oltre le 9 ore giornaliere e le 54 settimanali.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, deve essere richiesto e autorizzato anche verbalmente, salvo casi di urgenza o di forza maggiore, nella giornata precedente a quella in cui è richiesta o autorizzata la effettuazione.

L'impiegato eseguirà il lavoro straordinario, notturno e festivo, entro i limiti consentiti dalla legge, salvo giustificati motivi di impedimento.

In caso di lavoro straordinario, notturno e festivo, sarà corrisposta, in aggiunta alla retribuzione giornaliera, la retribuzione oraria globale, maggiorata come segue:

1) lavoro straordinario diurno	35 %
2) lavoro notturno normale	25 %
3) lavoro straordinario notturno	60 %
4) lavoro festivo normale	60 %
5) lavoro straordinario festivo	70 %
6) lavoro straordinario notturno e festivo	80 %

Le percentuali suddette non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide la retribuzione giornaliera per 8.

E' da considerare lavoro notturno quello compiuto tra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

Art. 16.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni: 25 aprile, 1° maggio, 8 maggio (*), 2 giugno, 4 novembre, e le altre che eventualmente in sostituzione ed in aggiunta venissero in seguito stabilite; (*) (abrogata art. 7 Legge 27 maggio 1949 n. 260);

c) le seguenti 14 solennità:

1) Capodanno 1° gennaio;
2) Epifania 6 gennaio;
3) San Giuseppe 19 marzo;
4) Ascensione mobile;
5) Corpus Domini mobile
6) Ss. Pietro e Paolo 29 giugno;

7) Assunzione 15 agosto;
8) S. Francesco d'Assisi 4 ottobre;
9) Ognissanti 1° novembre;
10) Immacolata Concezione 8 dicembre.
11) Natale 25 dicembre;
12) S. Stefano 26 dicembre;
13) Il giorno del S. Patrono del luogo ove si svolge il lavoro;
14) Il giorno successivo alla Pasqua.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori solennità oltre le 14 sopra elencate, l'elenco di cui sopra si intende integrato con le nuove solennità riconosciute.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *b*) e nelle solennità di cui alla lettera *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità e purchè si faccia luogo al trattamento economico per il lavoro festivo.

Per le festività nazionali vengono applicate le norme di carattere generale in quanto più favorevoli per gli operai.

Art 17

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'operaio ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) con decorrenza degli elementi retributivi secondo i termini sotto elencati:

giorni 12 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio fino a 3 anni;

giorni 18 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da 3 a 10 anni;

giorni 22 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da 10 a 15 anni;

giorni 26 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da 15 a 25 anni;

giorni 30 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 25 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. La scelta dell'epoca viene fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ferie non competono all'operaio durante il periodo di prova; però il periodo di prova deve essere computato agli effetti dell'anzianità feriale per l'impiegato che sia stato confermato.

L'operaio può chiedere il godimento delle ferie nell'anno solare di maturazione; qualora l'operaio venga licenziato nel corso di detto anno avrà diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie maturate e non ancora godute.

Il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Non è ammessa la rinuncia e la non concessione delle ferie: in caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta nel periodo di ferie.

Qualora l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie l'Azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta.

Art. 18.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per la malattia deve essere comunicata all'Azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta dell'Azienda, l'operaio è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, all'operaio non in prova, spetta il seguente trattamento:

1) per anzianità di servizio non superiore ai 5 anni, conservazione del posto per sei mesi, di cui tre retribuiti con la retribuzione intera e tre con la retribuzione dimezzata;

2) per anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni, conservazione del posto per nove mesi, di cui 5 a retribuzione intera e 4 a retribuzione dimezzata;

3) per anzianità di servizio superiore ai 10 anni, conservazione del posto per 12 mesi di cui 8 a retribuzione intera e 4 a retribuzione dimezzata.

Il trattamento di malattia compete anche all'operaio ammalatosi durante il periodo di preavviso ma soltanto fino alla scadenza del periodo stesso.

Scaduti i termini indicati al 1° comma l'operaio ammalato può chiedere la sospensione del rapporto di lavoro fino a 12 mesi. in tal caso questo ulteriore periodo di assenza non è ritenuto utile ai fini dell'indennità di anzianità nè ad alcun altro effetto.

Alla scadenza dei termini di cui sopra, ove l'Azienda proceda al licenziamento dell'operaio, gli corrisponderà il normale trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'operaio stesso può risolvere il contratto di impiego con il diritto alla sola indennità di licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'operaio si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti in materia.

Art 19.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio. l'Azienda deve conservare il posto alla lavoratrice per un periodo di sei mesi corrispondendole l'intera retribuzione durante i primi tre mesi e metà retribuzione per altre sei settimane, fatta deduzione di quanto essa percepisca per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Ove durante il periodo di cui al 1° comma intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 18 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle operaie a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio.

Art. 20.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'operaio è tenuto a mantenere in servizio un contegno rispondente ai doveri inerenti all'applicazione delle mansioni affidategli.

Le mancanze dell'operaio saranno punite con:

1) rimprovero verbale;

2) rimprovere scritto;

3) multa non superiore all'importo di tre ore di paga base;

4) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 5 giorni;

5) licenziamento senza preavviso;

6) licenziamento senza preavviso nè indennità.

Art. 21.

MANCANZE E PUNIZIONI

La punizione di cui al punto tre del precedente articolo, sarà inflitta al prestatore d'opera:

a) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che esegua malamente o con soverchia lentezza il lavoro affidatogli;

c) che introduca bevande alcooliche nel locale senza il permesso della Direzione;

d) che sia trovato addormentato;

e) che rechi offesa ai compagni di lavoro e in genere al personale addetto all'Azienda;

f) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente Contratto di lavoro e che compia qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza dell'Azienda, al normale e puntuale andamento del lavoro.

La punizione di cui al punto 4° dell'art. 20 sarà inflitta a chi fuma nei locali dove è vietato e per le infrazioni di maggiore gravità e di recidiva delle mancanze suddette, entro sei mesi.

Il licenziamento di cui al punto 5° potrà essere adottato nei confronti dell'operaio colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione almeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Art. 22.

ASSENZE

Tutte le assenze dovranno essere giustificate possibilmente entro la stessa giornata del verificarsi di esse, salvo giustificati motivi di impedimento.

Art. 23.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non ai sensi dell'art. 20, e le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno con preavviso di 15 giorni lavorativi da comunicarsi all'interessato con lettera raccomandata.

In caso di dimissioni i termini predetti sono ridotti alla metà.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà utilmente considerato agli effetti della decorrenza dell'anzianità.

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma del presente articolo, troncare il rapporto sia all'inizio che nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Art. 24.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, da parte dell'Azienda, all'operaio sarà corrisposta una indennità di anzianità nella misura di 15 giorni di retribuzione globale per ogni anno fino al quinto e di un giorno di retribuzione in più per ogni anno dopo il quinto e con un massimo di giorni 30.

Agli effetti della liquidazione di tale indennità le frazioni di anno si computano per dodicesimi.

Art. 25.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento di cui al precedente articolo.

La metà quando l'operaio, all'atto delle dimissioni, non abbia superato i cinque anni di servizio;

i 3/4 quando l'operaio, alle dimissioni, abbia superato i cinque anni ma non i dieci di servizio compiuti;

l'intero trattamento quando l'operaio, all'atto delle dimissioni, abbia superato i dieci anni di servizio compiuti.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per malattia, infortunio, ed alle donne per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Lo stesso trattamento viene usato agli operai che, qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni 60, se donne gli anni 55.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

Fermo il trattamento previdenziale all'operaio, in occasione del matrimonio, sarà concesso un periodo di congedo della durata di 8 giorni.

Tale permesso non è computato nel periodo delle ferie annuali.

Le norme di cui sopra sono da considerarsi integrate e sostitutive da quelle a carattere generale dettate da norme legislative o accordi interconfederali in materia.

Art. 27.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha decorrenza dal 1° ottobre 1948 con validità di un anno da detta data e si intenderà rinnovato per uguale periodo di tempo se non verrà disdetto da una delle parti almeno due mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata e con ricevuta di ritorno.

DICHIARAZIONE A VERBALE

1) Art. 6. — Al 1° gennaio, al 1° aprile, al 1° luglio, al 1° ottobre di ogni anno la Direzione dell'Azienda provvede alla revisione delle categorie in relazione alle effettive mansioni svolte dai singoli operai.

I casi degli operai che per non essere stati compresi nella revisione trimestrale o per aver ricevuto la notifica dell'assegnazione ad una categoria diversa da quella alla quale ritengono di dover appartenere, richiedano una differente assegnazione, saranno esaminati da una Commissione paritetica formata dalle due Associazioni stipulanti.

2) In deroga all'art. 27 che fissa al 1° ottobre la data di decorrenza del contratto, resta stabilito che l'art. 11 riguardante la corresponsione della retribuzione, avrà validità dal 1° gennaio.

3) Il presente contratto si applica dalla sua decorrenza ai lavoratori dipendenti alla data del 1° gennaio o assunti in data successiva.

3 — ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 15 MAGGIO 1959 PER IL RINNOVO DEI CONTRATTI COLLETTIVI 1 LUGLIO 1948 PER GLI IMPIEGATI E 1 OTTOBRE 1948 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DA CASE DI DISTRIBUZIONE E IMPORTAZIONE FILMS

Addì 15 maggio 1959, in Roma, si conviene quanto segue:

Articolo unico.

I contratti collettivi 1° luglio 1948 e 1° ottobre 1948 per gli impiegati e gli operai dipendenti da Case di distribuzione e importazione film sono prorogati senza modifiche al 31 maggio 1961.

Detti contratti saranno successivamente automaticamente prorogati di anno in anno salvo disdetta da dare dalle parti almeno tre mesi prima della prima o delle successive scadenze, a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

A decorrere dal 1° aprile 1959 sui minimi tabellari in vigore per le dette categorie impiegatizie e operaie (cioè le tabelle di cui all'accordo di conglobamento 26 gennaio 1955, successivamente maggiorate del 5,50 per cento a seguito dell'accordo 17 marzo 1955) sarà apportata una maggiorazione del 6,50 per cento.

Le nuove tabelle dei minimi retributivi sono quelle di cui agli allegati I (impiegati) II (intermedi) e III (operai) uniti al presente accordo.

IMPIEGATI

Uomini - Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	superiori 21 anni	superiori 21 anni	inferiori 21 anni	superiori 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	inferiori 16 anni	superiori 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	Inferiori 16 anni
ZONA 0																	
Milano	83.100	62.700	54.400	46.700	44.800	43.100	39.500	34.100	31.600	26.100	39.500	37.800	36.700	34.400	29.000	27.400	21.800
Torino	81.300	61.300	53.200	45.700	43.900	42.100	38.700	33.300	30.900	25.500	38.700	37.000	35.900	33.600	28.400	26.700	21.300
Genova	80.600	60.700	52.700	45.200	43.500	41.700	38.400	33.000	30.600	25.300	38.400	36.600	35.600	33.300	28.100	26.500	21.100
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	80.200	60.500	52.500	45.000	43.300	41.600	38.200	32.900	30.500	25.200	38.200	36.500	35.400	33.100	28.000	26.400	21.100
Situazione extra: Varese	81.100	61.200	53.100	45.600	43.800	42.000	38.600	33.300	30.800	25.400	38.600	36.900	35.800	33.500	28.400	26.700	21.300
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	77.300	58.300	50.600	43.400	41.700	40.000	36.800	31.700	29.400	24.300	36.800	35.200	34.100	32.000	27.000	25.400	20.300
Situazioni extra: Crema	82.300	62.100	53.900	46.200	44.400	42.600	39.200	33.800	31.300	25.800	39.200	37.400	36.300	34.000	28.800	27.100	21.600
Sondrio	79.800	60.200	52.200	44.800	43.000	41.300	38.000	32.700	30.300	25.000	38.000	36.300	35.200	33.000	27.900	26.200	20.900
Trieste	77.900	58.600	50.900	43.700	42.000	40.400	37.000	31.900	29.600	24.400	37.000	35.400	34.300	32.200	27.200	25.600	20.400
Verbania	78.600	59.300	51.500	44.100	42.500	40.800	37.500	32.200	29.900	24.700	37.500	35.800	34.800	32.500	27.500	25.900	20.700
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	75.800	57.200	49.600	42.600	40.900	39.300	36.100	31.100	28.800	23.800	36.100	34.500	33.500	31.300	26.500	24.900	19.900
Situazione extra: Biella	81.100	61.200	53.100	45.600	43.800	42.800	38.600	33.300	30.800	25.400	38.600	36.900	35.800	33.500	28.400	26.700	21.300
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	74.900	56.300	48.800	41.900	40.300	38.700	35.600	30.600	23.400	23.400	35.400	33.900	32.900	30.800	26.100	24.500	19.500
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	74.000	55.300	48.000	40.900	39.300	37.700	34.700	29.900	27.700	22.900	34.700	33.100	32.100	30.200	25.500	24.000	19.100
Situazione extra: Bologna	75.900	56.700	49.200	42.000	40.300	38.700	35.600	30.700	28.400	23.500	35.600	34.000	33.000	30.900	26.100	24.600	19.700
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	72.600	54.400	47.200	40.400	38.800	37.300	34.300	29.500	27.400	22.600	34.100	32.600	31.700	29.700	25.000	23.600	18.900
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	72.100	53.800	46.700	39.500	38.000	36.500	33.500	28.900	26.800	22.100	33.500	32.000	31.000	29.100	24.600	23.200	18.500
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	70.600	52.700	45.700	38.800	37.200	35.700	32.900	28.300	26.200	21.700	32.800	31.300	30.400	28.500	24.100	22.700	18.100
Situazione extra: Valdarno	73.000	54.500	47.300	40.100	38.500	37.000	34.000	29.300	27.200	22.400	33.900	32.400	31.500	29.400	24.900	23.500	18.700
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	68.100	50.800	44.000	37.100	35.600	34.200	31.500	27.100	25.100	20.700	31.400	30.000	29.100	27.300	23.100	21.700	17.400
Situazione extra: Ascoli Piceno	68.600	51.200	44.400	37.400	35.900	34.500	31.700	27.300	25.300	20.900	31.600	30.200	29.300	27.500	23.300	21.900	17.500
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	67.400	49.800	43.100	36.100	34.700	33.300	30.600	26.300	24.400	20.200	30.400	29.000	28.100	26.400	22.300	21.000	16.700
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	65.800	48.500	42.100	35.200	33.800	32.500	29.900	25.700	23.800	19.700	29.400	28.100	27.300	25.600	21.600	20.400	16.200
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	62.700	46.300	40.300	33.500	32.200	30.900	28.400	24.500	22.700	18.800	28.000	26.700	25.900	24.300	20.600	19.400	15.400

TABELLA 2

IMPIEGATI

Donne - Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	superiori 21 anni	superiori 21 anni	inferiori 21 anni	superiori 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	inferiori 16 anni	superiori 21 anni	20–21 anni	19–20 anni	18–19 anni	17–18 anni	16–17 anni	inferiori 16 anni
ZONA 0:																	
Milano.	83.100	53.900	46.300	40.200	37.900	34.100	31.500	28.900	26.900	24.000	34.000	32.500	30.400	26.900	24.500	23.300	20.500
Torino	81.300	52.700	45.300	39.300	37.000	33.300	30.800	28.300	26.300	23.500	33.300	31.800	29.800	26.300	24.000	22.800	19.900
Genova	80.600	52.200	44.900	38.900	36.700	33.000	30.600	28.100	26.100	23.300	33.000	31.500	29.500	26.100	23.800	22.600	19.800
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	80.200	52.000	44.700	38.800	36.500	32.900	30.400	27.900	25.900	23.200	32.900	31.400	29.400	25.900	23.700	22.500	19.700
Situazione extra: Varese	81.100	52.600	45.300	39.200	36.900	33.300	30.800	28.300	26.200	23.500	33.300	31.700	29.800	26.300	23.900	22.700	19.900
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara Pavia, Pisa	77.300	50.100	43.100	37.400	35.200	31.700	29.300	26.900	25.000	22.400	31.700	30.200	28.400	25.000	22.800	21.700	19.000
Situazioni extra: Crema	82.300	53.400	45.900	39.800	37.400	33.800	31.200	28.700	26.700	23.800	33.800	32.200	30.200	26.700	24.300	23.000	20.200
Sondrio.	79.800	51.700	44.500	38.500	36.300	32.700	30.300	27.800	25.800	23.100	32.700	31.200	29.300	25.800	23.500	22.400	19.500
Trieste.	77.000	50.500	43.400	37.600	35.400	31.900	29.500	27.100	25.200	22.500	31.900	30.400	28.600	25.200	23.000	21.800	19.100
Verbania	78.600	51.100	43.900	38.000	35.800	32.200	29.900	27.400	25.500	22.700	32.200	30.800	28.900	25.500	23.300	22.000	19.300
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	75.800	49.100	42.300	36.600	34.500	31.100	28.800	26.400	24.500	21.900	31.100	29.700	27.800	24.500	22.400	21.200	18.600
Situazione extra: Biella	81.100	52.600	45.200	39.200	37.000	32.300	30.800	28.300	26.300	23.500	33.300	31.700	29.700	26.300	23.900	22.700	19.900
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	74.900	48.400	41.600	36.100	34.000	30.600	28.300	26.000	24.100	21.600	30.600	29.100	27.400	24.100	22.000	20.900	18.300
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	74.000	47.500	40.900	35.200	33.200	29.900	27.600	25.400	23.600	21.100	29.800	28.500	26.700	23.600	21.500	20.400	17.900
Situazione extra: Bologna	75.900	48.800	42.000	36.100	34.000	30.700	28.400	26.100	24.200	21.600	30.600	29.300	27.400	24.200	22.100	20.900	18.400
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	72.600	46.800	40.300	34.800	32.700	29.500	27.300	25.000	23.300	20.800	29.400	28.100	26.300	23.300	21.200	20.200	17.600
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso.	72.100	46.300	39.800	34.100	32.100	28.900	26.700	24.500	22.900	20.400	28.800	27.500	25.800	22.800	20.800	19.700	17.200
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	70.600	45.300	39.000	33.400	31.500	28.300	26.200	24.000	22.400	19.900	28.200	27.000	25.300	22.300	20.300	19.300	16.900
Situazione extra: Valdarno	73.000	46.900	40.300	34.500	32.500	29.300	27.100	24.900	23.100	20.700	29.200	27.900	26.100	23.100	21.000	20.000	17.500
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	68.100	43.600	37.500	31.900	30.100	27.100	25.000	23.000	21.300	19.100	27.000	25.800	24.200	21.300	19.500	18.500	16.200
Situazione extra: Ascoli Piceno	68.600	44.000	37.800	32.100	30.300	27.300	25.200	23.200	21.600	19.300	27.200	26.000	24.400	21.500	19.600	18.600	16.300
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	67.400	42.800	36.800	31.000	29.300	26.300	24.400	22.400	20.800	18.500	26.200	25.000	23.400	20.700	18.900	17.900	15.700
ZONA XI																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	65.800	41.700	35.000	30.300	28.600	25.700	23.800	21.800	20.300	18.100	25.300	24.100	23.500	20.000	18.300	17.400	15.200
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	62.700	39.900	34.300	28.900	27.200	24.500	22.600	20.800	19.400	17.200	24.000	23.000	21.500	19.000	17.400	16.500	14.500

TABELLA Z

CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

Paga minima mensile

ZONE	UOMINI 1ª Categoria superiori 21 anni	UOMINI 1ª Categoria inferiori 21 anni	UOMINI 2ª Categoria superiori 21 anni	UOMINI 2ª Categoria 20-21 anni	UOMINI 2ª Categoria 19-20 anni	UOMINI 2ª Categoria 18-19 anni	DONNE 1ª Categoria superiori 21 anni	DONNE 1ª Categoria inferiori 21 anni	DONNE 2ª Categoria superiori 21 anni	DONNE 2ª Categoria 20-21 anni	DONNE 2ª Categoria 19-20 anni	DONNE 2ª Categoria 18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	60.800	53.800	46.200	43.800	42.700	39.500	52.400	45.300	39.800	37.700	33.600	31.400
Torino	59.500	52.600	45.200	42.900	41.700	38.600	51.200	44.400	38.900	37.100	33.000	30.800
Genova	58.900	52.100	44.800	42.500	41.400	38.300	50.700	44.000	38.600	36.600	32.700	30.400
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	58.000	51.800	44.000	42.400	41.200	38.100	50.400	43.800	38.400	36.400	32.500	30.300
Situazione extra: Varese	59.400	52.400	45.100	42.800	41.000	38.500	51.100	44.300	38.800	36.800	32.900	30.600
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	56.500	50.000	43.000	40.800	39.700	36.700	48.600	42.200	37.000	35.100	31.100	29.100
Situazioni extra: Crema	60.200	53.200	45.800	43.600	42.200	39.000	51.800	44.900	39.400	37.400	33.300	31.100
Sondrio	58.400	51.600	44.400	42.100	40.900	37.900	50.200	43.500	38.100	36.200	32.300	30.100
Trieste	56.900	50.400	43.300	41.100	37.700	37.000	49.000	42.500	37.300	35.300	31.600	29.400
Verbania	56.600	50.800	43.800	41.500	40.400	37.400	49.500	42.900	37.600	35.700	31.800	29.700
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	55.400	49.000	42.200	40.000	38.900	36.000	47.700	41.400	36.300	34.400	30.700	28.600
Situazione extra: Biella	59.300	52.500	45.100	42.800	41.600	38.500	51.000	44.300	38.900	36.800	32.900	30.600
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	54.400	48.100	41.300	39.300	38.200	35.300	46.800	40.600	35.000	33.800	30.100	28.100
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	52.600	46.700	40.200	38.100	37.100	34.300	45.400	39.400	34.600	32.700	29.300	27.200
Situazione extra: Bologna	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	52.300	46.200	39.800	37.700	36.700	34.000	44.900	39.000	34.200	32.500	28.900	27.000
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	51.000	45.200	38.900	36.800	35.800	33.200	43.900	38.100	33.400	31.700	28.300	26.300
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	49.900	44.200	38.000	36.100	35.000	32.500	43.000	37.300	32.700	31.100	27.700	25.800
Situazione extra: Valdarno	51.700	45.700	39.300	37.400	36.300	33.600	44.500	38.600	33.800	32.100	28.700	26.700
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	48.900	43.200	36.000	34.800	33.800	31.300	42.000	36.500	31.600	29.900	26.700	24.900
Situazione extra: Ascoli Piceno	49.200	43.500	37.000	35.000	34.100	31.600	42.300	36.700	31.800	30.200	27.000	25.000
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	47.400	41.900	35.400	33.600	32.700	30.300	40.800	35.300	30.500	28.900	24.800	24.100
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	46.000	40.700	34.200	32.400	34.700	29.600	39.600	34.300	29.400	27.900	24.900	23.200
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	43.600	38.500	32.400	30.700	29.800	27.700	37.400	32.500	27.900	26.400	23.600	22.000

TABELLA 3

SALARIATI

Paga minima oraria - Uomini

Z O N E	Operai specializzati			Operai qualificati				Manovali specializzati				Manovali comuni			
	superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiori 16 anni	superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	inferiori 16 anni	superiori 20 anni	17-20 anni	16-18 anni	inferiori 16 anni
ZONA 0:															
Milano	209,20	203,40	180 —	187,80	182,30	160,20	132,50	177,80	166 —	130,90	103,10	166,80	155,80	123,10	85,60
Torino	204,60	198,90	176,10	183,70	178,30	156,60	129,50	173,90	162,40	128,10	100,80	163,10	152,40	120,40	83,70
Genova	202,80	197,10	174,50	182,10	176,70	155,20	128,40	172,40	160,90	127 —	100 —	161,70	151 —	119,30	83 —
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	201,90	196,20	173,70	181,20	176 —	154,50	127,80	171,60	160,20	126,30	99,50	161 —	150,30	118,80	82,60
Situazione extra: Varese	206,90	201,10	177,80	185,60	180,10	158,40	131 —	175,70	164,10	129,50	101,90	164,90	153,90	121,70	84,60
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	194,50	189,10	167,40	174,70	169,60	148,90	123,10	165,30	154,30	121,80	95,80	155,10	144,90	114,50	79,60
Situazioni extra: Crema	209,90	204 —	180,40	188,30	182,80	160,70	132,90	178,30	166,50	131,40	103,40	167,40	156,20	123,50	85,90
Sondrio	203,40	197,70	174,80	182,50	177,10	156,40	128,80	172,70	161,30	127,30	100,20	162,20	151,30	119,70	83,20
Trieste	198,50	192,90	170,60	178 —	172,80	152 —	125,70	168,60	157,50	124,30	97,80	158,30	147,70	116,80	81,20
Verbania	200,60	195,10	172,50	180 —	174,60	153,60	127 —	170,40	159,20	125,60	98,90	160	149,30	118,10	82,10
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	190,80	185,50	164,20	171,30	166,30	146,10	120,80	162,20	151,40	119,50	94 —	152,20	142,10	112,30	78,10
Situazione extra: Biella	204,20	198,40	175,50	183,10	177,80	156,30	129,30	173,40	162 —	127,80	100,60	162,80	151,90	120,20	83,50
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	188,10	182,90	161,80	168,50	163,60	143,80	118,80	159,40	148,80	117,50	92,40	149,30	139,40	110,20	76,60
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	184 —	179 —	158,30	164,30	159,40	140 —	115,70	155 —	144,60	114,20	89,80	144,90	135,30	106,90	74,30
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	182,10	177,10	156,70	162,60	157,80	138,50	114,60	153,40	143,10	113 —	88,90	143,40	133,90	105,80	73,60
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	178 —	173,10	153,10	158,90	154,10	135,40	112 —	149,80	139,70	110,30	86,90	139,60	130,40	103 —	71,60
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	174,30	169,50	150 —	155,60	150,90	132,60	109,60	146,60	136,80	108 —	85 —	136,70	127,60	100,90	70,10
Situazione extra: Valdarno	183,10	178 —	157,50	163,40	158,50	139,30	115,20	154,20	143,90	113,40	89,30	143,60	134,10	105,80	73,70
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	168 —	163,60	144,50	148,50	144 —	126,60	104,70	139,90	130,50	103 —	81,10	130,20	121,60	96,10	66,80
Situazione extra: Ascoli Piceno	171,60	166,80	147,60	151,60	147,10	129,20	106,90	142,80	133,30	105,20	82,80	133 —	124,10	98,10	68,30
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	162,50	158 —	139,80	143,70	139,50	122,50	101,30	134,90	126 —	99,40	78,30	125 —	116,80	92,20	64,10
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	156,70	152,40	134,90	138,50	131,50	118,10	97,80	130,20	121,50	95,80	75,50	120,60	112,60	89 —	61,90
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	148,40	144,30	127,70	131,20	127,40	111,90	92,60	123,30	115,10	90,70	71,50	114,20	106,60	84,20	58,50

TABELLA 3

SALARIATI

Paga minima oraria - Donne

ZONE	PASSAFILMS			DONNE PULIZIA		
	superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	superiori 20 anni	18-20 anni	16-18 anni
ZONA 0:						
Milano	175,20	156,80	148,50	157,80	132,10	124,40
Torino	171,30	153,40	145,20	154,30	129,20	121,70
Genova	169,80	152 —	143,90	153 —	128,10	120,60
ZONA I:						
Como, Firenze, Roma	169 —	151,30	143,30	152,30	127,50	120,10
Situazione extra: Varese	173,20	155,10	146,80	156 —	130,60	123 —
ZONA II:						
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	162,90	145,80	138 —	146,80	122,90	115,70
Situazioni extra: Crema	175,80	157,40	149 —	158,30	132,60	124,90
Sondrio	170,30	152,40	144,30	153,40	128,40	121 —
Trieste	166,20	148,80	140,80	149,70	125,30	118,10
Verbania	168 —	150,40	142,40	151,30	126,60	119,40
ZONA III:						
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	159,80	143 —	135,40	144 —	120,60	113,50
Situazione extra: Biella	171 —	153 —	144,90	154 —	128,90	121,50
ZONA IV:						
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	157 —	140,60	133,10	141,50	118,50	111,60
ZONA V:						
Alessandria, Belluno, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	153,10	137 —	129,70	137,90	115,40	108,70
ZONA VI:						
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	151,60	135,70	128,40	136,50	114,30	107,60
ZONA VII:						
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	148,10	132,50	125,50	133,50	111,50	105 —
ZONA VIII:						
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	145 —	129,70	122,90	130,70	109,20	102,80
Situazione extra: Valdarno	150,80	135 —	127,80	135,80	113,70	107,10
ZONA IX:						
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	138,40	123,90	117,40	124,70	104,30	98,30
Situazione extra: Ascoli Piceno	139,70	125 —	118,40	125,80	105,30	99,20
ZONA X:						
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	134 —	119,80	113,50	120,70	101 —	95,10
ZONA XI:						
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	129,30	115,60	109,50	116,50	97,40	91,70
ZONA XII:						
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	122,40	109,40	103,70	110,30	92,20	86,90

ALLEGATO *D*)
Settore della produzione cinematografica

1 — CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 1 LUGLIO 1948 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE CASE DI IMPORTAZIONE E NOLEGGIO DI FILMS

Il giorno 1° luglio 1948, si è stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per gli impiegati dipendenti dalle Case di importazione e noleggio films.

Art 1.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione degli impiegati le Aziende si atterranno alle disposizioni emanate in materia dagli organi competenti.

L'assunzione viene comunicata direttamente all'interessato per lettera nella quale devono essere specificate:

a) la data di assunzione;

b) la categoria cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'articolo 4 e, in modo sommario, la mansione cui deve attendere

c) il trattamento economico iniziale;

d) la durata dell'eventuale periodo di prova;

e) il luogo di lavoro;

f) tutte le altre eventuali condizioni accordate.

All'atto dell'assunzione, l'impiegato deve presentare:

a) la carta di identità o altro documento equipollente:

b) il libretto di lavoro:

c) le tessere delle Assicurazioni sociali, in quanto ne sia già in possesso.

E' facoltà dell'Azienda richiedere all'impiegato la presentazione del certificato penale in data non anteriore a tre mesi, nonchè certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti che l'impiegato sia in grado di fornire.

L'impiegato è tenuto a dichiarare all'Azienda la sua residenza ed a notificare i successivi cambiamenti, ed a consegnare, dopo l'assunzione, lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonchè gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

Art. 2.

VISITA MEDICA

Prima dell'assunzione in servizio il lavoratore può essere sottoposto a visita medica da parte di un medico di fiducia dell'Azienda.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 5 mesi per gli impiegati di 1ª categoria, a 3 mesi per gli impiegati di 2ª categoria, a 2 mesi per gli impiegati di 3ª categoria.

Il periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'articolo 1, e non è ammessa nè la protrazione nè la rinnovazione.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso. La risoluzione del rapporto può aver luogo da ciascuna delle parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1 categoria o durante il primo mese per gli impiegati di 2ª categoria, la retribuzione è corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato viene corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la 1ª o la 2ª quindicina del mese stesso. Qualora alla scadenza del periodo di prova, l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto l'impiegato si intende confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza impiegati di cui all'articolo 29, non si applicano durante il periodo di prova; superando tale periodo le norme stesse sono però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 4.

CATEGORIE

1ª *Categoria*. — Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi che hanno funzioni direttive e equivalenti mansioni di concetto, di particolare importanza per ampiezza o natura.

2ª *Categoria*. — Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi, nonchè gli impiegati che pur non avendo facoltà di iniziativa svolgono mansioni di rilievo e di natura complessa.

3ª *Categoria A*. — Appartengono alla 3ª categoria *A*, gli impiegati d'ordine di ambo i sessi.

3ª *Categoria B.* — Appartengono alla 3ª categoria *B*: gli impiegati d'ordine d'ambo i sessi adibiti a mansioni che non richiedono una specifica preparazione o pratica di ufficio.

Art. 5.

DONNE CON MANSIONI DI CONCETTO

All'impiegata adibita a mansioni di concetto di particolare importanza, a parità di rendimento degli uomini, sarà dovuto lo stesso minimo stipendiale previsto per gli impiegati.

Art. 6.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

La retribuzione oraria si ottiene dividendo per 175 la retribuzione mensile.

Agli effetti di cui sopra si intende per retribuzione mensile quella prevista dai comma 1 e 2 dell'articolo 7.

Art. 7.

ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE

Gli elementi della retribuzione mensile sono i seguenti:

1) stipendio (minimo contrattuale aumenti periodici di anzianità eventuali aumenti di merito e i compensi corrisposti a carattere continuativo).

2) eventuali indennità di carovita, contingenza e terzo elemento.

Sono elementi aggiuntivi alla retribuzione e quindi non computabili agli effetti della indennità di licenziamento, i seguenti:

a) compensi per eventuale lavoro straordinario, notturno e festivo;

b) eventuali indennità attribuite per specifiche circostanze (alloggio, zona malarica, ecc.).

Gli elementi retributivi o aggiuntivi sopra indicati, trovano regolamentazione negli articoli che seguono.

Art. 8.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'Azienda corrisponderà una 13ª mensilità pari alla retribuzione globale mensile (come ai comma 1 e 2 dell'articolo 7) percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale indennità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda.

In caso di conferma dell'impiegato, ultimato il periodo di prova, gli sarà riconosciuto, agli effetti del godimento, anche il periodo di prova.

Art. 9.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato in relazione alle esigenze aziendali può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale nella sua posizione nei riguardi dell'Azienda.

Trascorso un periodo di 6 mesi nel disimpegno delle mansioni di 1ª categoria e di 3 mesi nel disimpegno delle mansioni delle altre categorie, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nella categoria superiore, con decorrenza dall'inizio delle prestazioni nella categoria superiore.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni della categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente purchè la somma dei singoli periodi sia compresa in un massimo di mesi 12 per il passaggio alla 1ª categoria e di 8 mesi per il passaggio alle altre categorie.

Lo svolgimento di mansioni superiori in sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, servizio militare ecc., non darà luogo al passaggio di categoria, salvo il caso di mancata riammissione, nelle sue precedenti mansioni, dell'impiegato sostituito, entro i termini di conservazione del posto previsti dal presente contratto.

All'impiegato che comunque sia destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore alla sua, deve essere corrisposto oltre alla retribuzione mensile di fatto già percepita, un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione minima della sua categoria e quella minima della categoria superiore.

L'impiegato non può essere adibito a svolgere mansioni inferiori a quelle della sua categoria che per esigenze di carattere eccezionale e temporaneo.

Art. 10.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio nella stessa Azienda alla categoria impiegatizia, questi ha diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento, con il riconoscimento, inoltre, ai fini delle ferie, del trattamento di malattia, degli scatti di anzianità e del preavviso, dell'anzianità maturata

come operaio e a tutti gli altri effetti di una anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un anno per tre anni di anzianità con la qualifica di operaio.

Agli effetti dell'anzianità convenzionale di cui sopra, i periodi superiori ai sei mesi, saranno arrotondati all'anno intiero.

In caso di passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato, l'operaio mantiene la retribuzione goduta se superiore a quella della categoria impiegatizia cui viene assegnato.

Art. 11

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima sia svolta con normale continuità.

Art. 12

TRASFERTE

Agli impiegati in missione per esigenze di servizio l'Azienda corrisponde:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (viaggi in ferrovia non inferiori alla 2ª classe);

b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità quando la durata del servizio obblighi ad incontrare tali spese;

c) il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione;

d) una indennità pari al 10 per cento della retribuzione di cui ai punti 1 e 2 dell'articolo 7 se la missione dura oltre le 12 ore e sino alle 24.

Se la missione dura più di 24 ore, l'indennità di cui sopra verrà calcolata moltiplicando il 10 per cento della retribuzione giornaliera per il numero dei giorni di missione.

Restano salve le forme diverse di trasferta concordate preventivamente in quanto nel complesso più favorevoli per l'impiegato.

Art. 13.

INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE

Qualora nella località ove l'impiegato svolge la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la stessa con centri abitati, l'Azienda che non provvede in modo idoneo al trasporto del personale, corrisponderà un adeguato indennizzo da stabilirsi di comune accordo.

Art. 14.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Lo stipendio deve essere corrisposto non oltre la fine del mese, con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione liquidabile mensilmente.

Nel caso che l'Azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorrono di pieno diritto gli interessi legali aumentati del 5 per cento e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente, inoltre l'impiegato ha facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato deve essere subito corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non deve mai superare il 10 per cento della retribuzione, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 15.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

(quale risulta modificato dall'Accordo 17 marzo 1955 in applicazione degli Accordi Interconfederali 14 giugno 1952, artt. 2 e 3 e 12 giugno 1954, art. 8).

Scatti anzianità impiegati

Norme definitive.

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del 5 per cento per 14 bienni della loro carriera.

Tale aliquota è calcolata — per l'anzianità fino al 31 maggio 1952 — con le modalità di cui alle norme transitorie in appresso riportate sul minimo contrattuale di stipendio mensile in vigore alla predetta data, mentre per gli scatti maturati dopo tale data l'aliquota del 5 per cento è applicata sui minimi tabellari di stipendio base, aumentati dell'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati debbono essere ricalcolati percentualmente sul minimo di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel settimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria. Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuato — in relazione alle norme dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952 — al termine di ogni anno solare, con applicazione dal 1° gennaio successivo.

All'impiegato attualmente in servizio viene mantenuta, in relazione al disposto del contratto di lavoro del 1° luglio 1948, articolo 15, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestat dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo as sorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo

In caso di passaggio a categoria o grado superio sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra deg aumenti periodici maturati nelle categorie o gradi d provenienza. Tale importo, nel caso di variazione d

minimi tabellari delle categorie di provenienza sarà rivalutato ricalcolando percentualmente sui detti minimi tabellari delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

Norme transitorie.

a) Per l'anzianità maturata sino alla data del 1° giugno 1952 l'importo degli aumenti derivanti dagli scatti già maturati rimane consolidato nella cifra che risultava acquisita alla predetta data del 1° giugno 1952, a decorrere dalla quale dovranno essere corrisposti all'impiegato, per ogni scatto biennale in precedenza maturato, le seguenti quote forfettarie:

Impiegati:

	Uomini	Donne
1ª Categoria	L. 450	L. 450
2ª Categoria	» 375	» 330
3ª Categoria A	» 325	» 285
3ª Categoria B	» 300	» 275

b) Con decorrenza 1° giugno 1954 gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente alla data del 1° giugno 1952 devono essere ricalcolati sulle retribuzioni minime conglobate (che contengono, come è noto, anche l'indennità di contingenza in vigore a quella data) e le quote forfettarie di cui al punto *a)* debbono essere aumentate del seguente importo:

Impiegati:

	Uomini	Donne
1ª Categoria	L. 18	L. 18
2ª Categoria	» 15	» 13
3ª Categoria A	» 13	» 11
3ª Categoria B	» 12	» 11

c) Gli aumenti periodici di anzianità successivi al 1° giugno 1952 che vengono a maturare (scatto biennale dal 1° agosto 1954 (data di inizio della nuova contingenza) in poi dovranno essere calcolati anche sullo importo della nuova contingenza, in base a quanto disposto dal 4° comma del presente art. 15.

Art. 16.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge ed alle relative deroghe ed eccezioni.

L'orario di lavoro del sabato non può superare le 4 ore, senza che ciò possa dar luogo al recupero delle ore effettuate in meno; in caso di protrazione di orario oltre i predetti limiti, dovrà essere corrisposta la retribuzione oraria di cui agli articoli 6 e 7 per le ore lavorate in più fino alle 48 settimanali.

Per il personale con mansioni discontinue, l'orario normale di lavoro è di 9 ore giornaliere fermo restando l'orario normale di lavoro di 4 ore per il sabato con le modalità previste dal comma precedente.

Art. 17.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per le ore di lavoro straordinario si intendono quelle compiute oltre le 8 ore giornaliere o le 48 settimanali, e rispettivamente per gli impiegati con mansioni discontinue, oltre le 9 giornaliere e le 54 settimanali.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, deve essere richiesto o autorizzato, anche verbalmente, salvo casi di urgenza o di forza maggiore, nella giornata precedente a quella in cui ne è richiesta o autorizzata la effettuazione.

L'impiegato eseguirà il lavoro straordinario, notturno e festivo, entro i limiti consentiti dalla legge, salvo giustificati motivi di impedimento.

In caso di lavoro straordinario, notturno e festivo, sarà corrisposta in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione oraria globale, maggiorata come segue:

1) Lavoro straordinario diurno 35 %
2) Lavoro notturno normale 25 %
3) Lavoro straordinario notturno 60 %
4) Lavoro festivo normale 60 %
5) Lavoro straordinario festivo 70 %
6) Lavoro straordinario notturno e festivo 80 %

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria, si divide la retribuzione mensile di cui ai comma 1 e 2 dell'articolo 7 per 175.

E' da considerare lavoro notturno quello compiuto fra le ore 21 e le ore 6 del mattino.

Art. 18.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni: 25 aprile, 1° maggio, 8 maggio (*), 2 giugno, 4 novembre e le altre che eventualmente in sostituzione o in aggiunta venissero in seguito stabilite (*):

c) le seguenti 14 solennità:

1) Capodanno 1° gennaio;
2) Epifania 6 gennaio;
3) S. Giuseppe 19 marzo;
4) Ascensione mobile;
5) Corpus Domini mobile;
6) Ss. Pietro e Paolo 29 giugno;
7) Assunzione 15 agosto;
8) S. Francesco d'Assisi 4 ottobre;
9) Ognissanti 1° novembre;
10) Immacolata Concezione 8 dicembre;
11) Natale 25 dicembre;

(*) Abrogata dalla legge 27 maggio 1949, n. 260 art. 7.

12) S. Stefano 26 dicembre;

13) il giorno del S. Patrono del luogo ove si svolge il lavoro;

14) il giorno successivo alla Pasqua.

Qualora lo Stato riconoscesse in avvenire ulteriori solennità oltre le 14 sopra elencate, l'elenco di cui sopra si intende integrato con la nuova solennità riconosciuta.

Il lavoro nelle festività indicate nella lettera *b*) e nelle solennità di cui alla lettera *c*) è consentito nei casi di riconosciuta necessità e purchè si faccia luogo al trattamento economico per il lavoro festivo.

Per le festività nazionali vengono applicate le norme di carattere generale in quanto più favorevoli per gli impiegati.

Art. 19.

FERIE

Nel corso di ogni anno feriale l'impiegato ha diritto ad un periodo di riposo (ferie) con decorrenza degli elementi retributivi mensili percepiti in servizio, secondo i termini sotto elencati:

giorni 15 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio fino a 2 anni;

giorni 18 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da 2 a 10 anni;

giorni 22 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da 10 a 15 anni:

giorni 26 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio da 15 a 25 anni;

giorni 30 lavorativi per gli aventi anzianità di servizio oltre i 25 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; la scelta dell'epoca viene fatta di comune accordo, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Le ferie non competono all'impiegato durante il periodo di prova: però il periodo di prova deve essere computato agli effetti dell'anzianità feriale per l'impiegato che sia stato confermato.

L'impiegato può chiedere il godimento delle ferie nell'anno solare di maturazione; qualora l'impiegato venga licenziato nel corso di detto anno avrà diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie maturate e non ancora godute.

Il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie; in caso di giustificato impedimento, il mancato godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta nel periodo di ferie.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'Azienda è tenuta ad usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 12.

Art. 20.

PERMESSI

Al dipendente che ne faccia domanda l'Azienda può accordare brevi permessi per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tali permessi non sono computati in conto dell'annuale periodo di ferie.

Art. 21

ASPETTATIVA

Al lavoratore che ne faccia richiesta per comprovate e riconosciute necessità personali e familiari, l'Azienda concederà una aspettativa sino ad un massimo di due anni.

Il periodo di aspettativa non viene retribuito, nè computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 22.

INDENNITÀ PER MANEGGIO DI DENARO E CAUZIONE

All'impiegato avente in forma continuativa mansioni e responsabilità di cassa, deve essere corrisposta una particolare indennità mensile ragguagliata al 10 per cento del minimo stipendio delle categorie di appartenenza e della indennità di continenza.

L'eventuale cauzione deve essere depositata e vincolata a nome del garante o del garantito presso un Istituto di Credito di comune gradimento e i relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 23.

TRATTAMENTO DI MALATTIA

L'assenza per malattia deve essere comunicata alla Azienda entro il normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

A richiesta dell'Azienda, l'impiegato è tenuto ad esibire il certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato dal medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, all'impiegato non in prova spetta il seguente trattamento:

1) per anzianità di servizio non superiore a 5 anni, conservazione del posto per sei mesi, di cui tre retribuiti con la retribuzione intera e tre con la retribuzione dimezzata;

2) per anzianità di servizio dai 5 a 10 anni, conservazione del posto per 9 mesi, di cui 5 a retribuzione intera e 4 a retribuzione dimezzata;

3) per anzianità di servizio superiore a 10 anni, conservazione del posto per 12 mesi di cui 8 a retribuzione intera e 4 a retribuzione dimezzata.

Il trattamento di malattia compete anche all'impiegato ammalatosi durante il periodo di preavviso, ma soltanto fino alla scadenza del periodo stesso.

Scaduti i termini massimi indicati al 1° comma, l'impiegato ammalato può chiedere la sospensione del rapporto di lavoro fino a 12 mesi; in tal caso questo ulteriore periodo di assenza, non è ritenuto utile ai fini della indennità di anzianità nè ad alcun altro effetto.

Alla scadenza dei termini di cui sopra, ove l'Azienda proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il normale trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia, oltre i termini suddetti, non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso può risolvere il contratto di impiego con diritto alla sola indennità di anzianità.

Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di anzianità.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti in materia.

Art. 24.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

Nei casi d'infortunio sul lavoro o malattia professionale, al lavoratore, l'Azienda conserverà il posto sino alla guarigione clinica e corrisponderà l'intera retribuzione per il detto periodo con deduzione di quanto egli abbia diritto a percepire dall'Istituto assicuratore, contro gli infortuni, a titolo d'indennità temporanea.

Nei casi in cui a seguito di infortuni sul lavoro o malattia professionale sia residuata all'impiegato una inabilità permanente parziale, l'Azienda esaminerà la possibilità di adibirlo ad altre mansioni confacenti con la ridotta capacità lavorativa.

Art. 25.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianità e quella sostitutiva di preavviso, debbono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se vivevano a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado ed agli affini entro il 2° grado.

Per quanto concerne la ripartizione dell'indennità se non vi è un accordo tra gli aventi diritto e l'attribuzione di essa in mancanza delle persone indicate nel comma precedente, valgono le norme contenute nello articolo 2122 del Codice civile.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

Fermo il trattamento previdenziale all'impiegato, in occasione del matrimonio, è concesso un periodo di congedo della durata di 15 giorni a paga globale; tale permesso non è computato nel periodo di ferie annuale.

Le norme di cui sopra, sono da considerarsi integrate e sostituite da quelle a carattere generale, dettate da norme legislative ed accordi interconfederali in materia.

Art. 27.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle impiegate durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'Azienda deve in tale evenienza:

a) conservare il posto alle impiegate per il periodo di 6 mesi, di cui due prima del parto;

b) corrispondere la retribuzione intera per i primi tre mesi della sua assenza ed il 50 per cento di essa nei tre mesi successivi fatta deduzione di quanto le impiegate percepiscano per atti di previdenza a cui la Azienda è tenuta per disposizione di legge.

Inoltre le Aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro esclusiva facoltà di assorbirle in quella di cui al comma *b*).

Ove durante il periodo di cui al punto *a*) intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'articolo 23 del presente contratto, quando risultino più favorevoli alle impiegate e con decorrenza dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo di cui al punto *a*).

Art. 28.

SERVIZIO MILITARE

Sia la chiamata che il richiamo alle armi, non risolvono il rapporto d'impiego. Però se il chiamato alle armi risolve il rapporto stesso ha diritto a tutte le indennità competentigli a norma delle vigenti disposizioni, ma come non ricorre l'obbligo del preavviso, così non ricorre il diritto alla relativa indennità costitutiva.

Per l'impiegato non in prova il servizio militare è computato quale anzianità utile agli effetti della presente regolamentazione. Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi all'Azienda entro il termine di 30 giorni per riprendere servizio: in difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.

In caso di richiamo alle armi, a favore dell'impiegato sarà continuato nella misura dovuta a norma di legge e sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi alla assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia e alle altre forme di previdenza sostitutive o integrative di essa.

Al momento del richiamo alle armi, ove non si tratti di richiamo per esigenze militari di carattere eccezionale o di arruolamento volontario, l'Azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato e per un periodo non inferiore a tre mesi, una indennità mensile ragguagliata alla sua retribuzione di fatto.

Le norme stabilite con il presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi che vigono per i casi di chiamata o di richiamo alle armi.

Art. 29.

PREVIDENZA

Nei riguardi della « Previdenza impiegati industria » ci si atterrà alle norme dell'articolo 25 del Contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937, per gli impiegati dell'industria e del Contratto collettivo 31 luglio 1938, contenente il regolamento della previdenza stessa ed a quelle delle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali e disposizioni di legge.

Art. 30.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto:

c) multa non superiore all'importo di 3 ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento senza preavviso;

f) licenziamento senza preavviso nè indennità.

La sospensione di cui alla lettera *d*) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano state così gravi da rendere applicabile una maggior punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*), *c*). Il licenziamento di cui alla lettera *e*) può adattarsi a casi in cui la gravità della mancanza dell'impiegato non consenta la prosecuzione anche temporanea del rapporto d'impiego.

Il licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità, potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di atti la cui gravità morale ed economica richieda l'applicazione della maggior punizione.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 31

PREAVVISO

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue, a seconda della anzianità e delle categorie:

Anni di servizio	1ª cat.	2ª categoria	3ª cat.
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
Da 5 a 10 anni	4 mesi	2 mesi e mezzo	2 mesi
Oltre i 10 anni	5 mesi	4 mesi	3 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

In caso di dimissioni i termini predetti sono ridotti alla metà.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia dovuto da lui all'impiegato, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso anche se sostituito dalla corrispondente indennità, è computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia allo inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo, per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro è tenuto a concedere permessi per la ricerca di una nuova occupazione. La distribuzione e la durata dei permessi stessi, saranno stabiliti dal datore di lavoro, in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni, debbono essere comunicate per iscritto.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'Azienda, non ai sensi dell'articolo 30, si applicano le seguenti norme:

a) Per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di anzianità verrà liquidata al momento del licenziamento stesso, in base alle norme del regio decreto legge 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 quindici trentesimi di retribuzione per ogni anno di anzianità) oppure in base alle più favorevoli disposizioni, eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 e portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successiva.

b) Per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1946 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

c) Per l'anzianità dal 1° gennaio 1947 in poi la indennità verrà liquidata nella misura dei 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo, sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, la partecipazione agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni sugli affari, percentuali sugli incassi, premi di produzione, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui prestato in servizio.

Le provvigioni sugli affari saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e la partecipazione agli utili a quelli degli esercizi già chiusi, al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'Azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dall'indennità di anzianità, quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza assicurazioni varie) compiuti dall'Azienda; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'articolo 29, della presente regolamentazione.

In relazione ed in aggiunta a quanto previsto dal presente articolo, si conviene che l'indennità di contingenza viene computata nel calcolo dell'indennità di anzianità per l'anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1938.

Art. 33.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, verranno corrisposte all'impiegato, le aliquote sottindicate della indennità di anzianità di cui al precedente articolo:

la metà quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni, non abbia superato i 5 anni di servizio;

i 3/4 quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni, abbia superato i 5 anni ma non i 10 di servizio compiuti;

l'intero trattamento quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni, abbia superato i 10 anni di servizio compiuti.

L'intero trattamento è pure dovuto ai dimissionari per malattia, infortunio, e alle donne per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Lo stesso trattamento viene usato agli impiegati che qualunque sia l'anzianità di servizio, diano le dimissioni dopo aver superato, se uomini, gli anni sessanta, se donne gli anni cinquantacinque.

Art. 34.

CESSIONE O TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessione o trasformazione di Azienda non risolve di per sè il rapporto di lavoro, ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti derivati dall'Azienda raggiunti anteriormente alla trasformazione.

Il cessionario è obbligato, in solido con il cedente, nei termini di legge, per tutti i crediti che il prestatore d'opera aveva al tempo della trasformazione in dipendenza del lavoro prestato.

Nelle occasioni suddette al prestatore d'opera che richieda previo il dovuto preavviso, di rescindere il rapporto di lavoro, sarà usato l'intero trattamento di liquidazione previsto dall'articolo 32, del contratto normativo impiegati noleggio.

Art. 35.

REGOLAMENTO INTERNO

Presso ciascuna Azienda può essere redatto dal datore di lavoro, sentita la Commissione interna, un regolamento da collocare in luogo chiaramente visibile.

Art. 36.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne sono e saranno quelli previsti dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 37.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ai sensi dell'articolo 2124 Codice civile, se non è obbligatorio il libretto di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, il datore di lavoro deve rilasciare un certificato con la indicazione del tempo durante il quale il prestatore d'opera è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni esercitate.

Art. 38.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti contraenti concordano che con il presente contratto non hanno inteso di modificare le condizioni di maggior favore.

Art. 39.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto ha decorrenza dal 1° luglio 1948, con validità di un anno da detta data, e s'intenderà rinnovato per uguale periodo se non verrà disdetto da una delle parti contraenti almeno da due mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Al 1° gennaio ed al 1° luglio di ciascun anno la Direzione dell'Azienda provvede alla revisione delle categorie in relazione alle effettive mansioni svolte dai singoli impiegati.

I casi degli impiegati che per non essere stati compresi nella revisione semestrale o per aver ricevuta la notifica dell'assegnazione ad una categoria diversa da quella alla quale ritengono di dover appartenere, richiedano una differente assegnazione, saranno esaminati da una Commissione paritetica formata dalle due Associazioni stipulanti.

2 — ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 30 SETTEMBRE 1948 PER L'ESTENSIONE AGLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE CASE DI PRODUZIONE E DAGLI STABILIMENTI CINEMATOGRAFICI (TEATRI DI POSA) DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 1 LUGLIO 1948 PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE CASE DI IMPORTAZIONE E DI NOLEGGIO FILMS

L'anno 1948 il giorno 30 settembre, si è convenuto quanto segue:

Con decorrenza 1° ottobre 1948 e con validità di un anno da detta data, viene esteso agli impiegati dipendenti dalle Case di Produzione o da Stabilimenti Cinematografici, purchè non assunti a film, il Contratto Collettivo di Lavoro per gli impiegati dipendenti dalle Case di Importazione e di Noleggio Film, stipulato il giorno 1° luglio 1948, tra l'Associazione Nazionale Industrie Cinematografiche ed Affini e la Federazione Italiana Lavoratori dello Spettacolo.

La presente convenzione s'intenderà tacitamente rinnovata, per uguale periodo di tempo, qualora una delle parti non ne dia disdetta almeno due mesi prima della scadenza.

3 — ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 16 FEBBRAIO 1950 PER L'ATTRIBUZIONE AGLI IMPIEGATI DIPENDENTI DALLE CASE DI PRODUZIONE E DAGLI STABILIMENTI CINEMATOGRAFICI (TEATRI DI POSA) DELL'ASSEGNO DI PRODUZIONE

L'anno 1950 il giorno 16 febbraio, presso la sede dell'A.N.I.C.A. in via Sistina 91, si è stipulato il presente accordo a favore degli impiegati agli Stabilimenti di produzione cinematografica e degli impiegati addetti alla troupe di lavorazione.

1) A decorrere dal 1° gennaio 1950, agli impiegati che prestano servizio negli stabilimenti di produzione ed agli impiegati che seguono la lavorazione dei film, verrà corrisposto, oltre lo stipendio base, la contingenza ed il terzo elemento, il sotto riportato quarto elemento denominato « Assegno di produzione », che andrà a far parte integrante dello stipendio globale a tutti gli effetti:

	Assegno di produz.
Uomini:	
1ª Categoria	L. 7.500
2ª Categoria (superiori ai 21 anni)	» 7.000
2ª Categoria (inferiori ai 21 anni)	» 3.500
3ª Categoria A (superiori ai 21 anni)	» 4.500
3ª Categoria A (inferiori ai 21 anni)	» 2.000
3ª Categoria B (superiori ai 21 anni)	» 4.000
3ª Categoria B (inferiori ai 21 anni)	» 2.000
Donne:	
1ª Categoria	L. 7.000
2ª Categoria (superiori ai 21 anni)	» 5.000
2ª Categoria (inferiori ai 21 ani)	» 2.000
3ª Categoria A (superiori ai 21 anni)	» 2.500
3ª Categoria A (inferiori ai 21 anni)	» 1.500
3ª Categoria B (superiori ai 21 anni)	» 2.500
3ª Categoria B (inferiori ai 21 anni)	» 1.500

2) Il presente accordo che entra in vigore dal 1° gennaio 1950, avrà la durata di un anno e si intenderà tacitamento rinnovato se una delle due parti non ne dia disdetta almeno un mese prima della scadenza.

4 — ACCORDO COLLETTIVO 18 NOVEMBRE 1957 PER LA SOSTITUZIONE DELLA FESTIVITÀ DEL SANTO PATRONO

Addì 18 novembre 1957 in Roma,

Premesso che nella città di Roma, cadendo il S. Patrono della città nella giornata dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno) che è giornata di festività nazionale prevista come tale dalla Legge, si rende necessario sostituire a tale festività altra giornata di festività per il S. Patrono;

che fino a questo momento la produzione cinematografica considerava giornata festiva in sostituzione del S. Patrono la ricorrenza di S. Filippo Neri (2 maggio);

che per ragioni di pratica opportunità le parti ritengono conveniente di spostare la celebrazione ad altro giorno;

tutto ciò premesso e ritenuto si conviene quant segue:

Articolo unico.

Nel comune di Roma la produzione cinematografica (impiegati, tecnici, maestranze, ed in genere tutti i lavoratori della produzione) festeggerà, come festività sostitutiva del S. Patrono, la giornata di S. Rocco (16 agosto). Si conviene fra le parti che qualora nella lavorazione dello stesso film la troupe si trovi a lavorare nel territorio di altro Comune, ove si festeggi altro S. Patrono, soltanto la giornata di S. Rocco sarà ritenuta festiva, escluso comunque che possano essere considerate giornate festive le giornate del S. Patrono dei vari luoghi nei quali si svolgono le lavorazioni dello stesso film.

5 — CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 15 MARZO 1958 PER LE MAESTRANZE ADDETTE ALLE TROUPES DIPENDENTI DA CASE DI PRODUZIONE CINEMATOGRAFICA

L'anno 1958, addì 15 del mese di marzo, in Roma, è stato stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro per le maestranze addette alle troupes dipendenti da Case di produzione cinematografiche, con le allegate tabelle retributive.

Art. 1

ASSUNZIONE

Gli operai dovranno essere regolarmente assunti tramite gli Uffici di Collocamento secondo le norme di legge in vigore per il collocamento dello spettacolo.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro rilascerà una lettera di assunzione, copia della quale dovrà essere controfirmata dal lavoratore, dalla quale risulteranno:

a) la data di assunzione e la durata dell'eventuale periodo di prova (vedi articolo 7);

b) la qualifica attribuita al lavoratore;

c) la durata del rapporto, per i rapporti a termine a film;

d) la retribuzione stabilita per il lavoratore (settimanale o giornaliero);

e) eventuali altre pattuizioni che non potranno peraltro derogare da quanto previsto dal presente contratto di lavoro.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare:

1) la carta d'identità o altri documenti equivalenti;

2) il libretto di lavoro;

3) documenti assistenziali e previdenziali obbligatori per legge (libretto personale ENPALS, ecc.) (esclusi i lavoratori di prima assunzione nel settore spettacolo);

4) lo stato di famiglia per gli operai capi famiglia agli effetti degli assegni familiari;

5) altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali o di legge.

E' in facoltà dell'impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'impresa dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio dovrà dichiarare alla Direzione la sua residenza.

Per i documenti per i quali la legge od il contratto prevedono determinati adempimenti da parte del datore di lavoro, questi provvederà agli adempimenti stessi.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, l'impresa deve restituire all'operaio che ne rilascerà ricevuta tutti i documenti di sua spettanza.

Per quanto riguarda il libretto di lavoro si fa riferimento alle disposizioni contenute nella legge 10 gennaio 1935, n. 112.

Art. 3.

VISITA MEDICA

Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

Per i mutilati e gli invalidi di guerra restano ferme le disposizioni di legge in vigore.

Art. 4.

NATURA DEI CONTRATTI INDIVIDUALI

I contratti individuali di lavoro possono essere:

1) a tempo indeterminato;

2) a tempo determinato, distinti in: *a)* contratto a fine riprese film; *b)* contratto a termine fisso.

Si intendono per assunzioni a tempo indeterminato quelle nelle quali non sia prefissato un termine di durata della prestazione d'opera o il termine non risulti dalla natura della prestazione.

Si intendono per rapporti a tempo determinato tutti quelli nei quali il lavoratore è assunto per prestare la sua opera in un periodo di tempo stabilito, o in relazione alla durata del film, ovvero in relazione ad una data prefissata per il termine della prestazione d'opera.

Nei contratti a tempo determinato la prefissione del termine, sia esso fisso, o sia esso riferito al compimento del film, dovrà risultare da atto scritto.

Per le maestranze di scena sarà considerata come data del termine del film quella della fine delle riprese fotografiche a tutti gli effetti del presente articolo.

Per quanto attiene ai contratti a fine film, nell'ipotesi di sospensione della lavorazione sarà considerata come presumibile data terminale del film agli effetti del presente articolo quella risultante dal piano di lavorazione depositato presso la Direzione Generale dello Spettacolo della Presidenza del Consiglio dei

Art. 5.

CONTRATTI INDIVIDUALI

Le pattuizioni dei contratti individuali non possono derogare, in senso sfavorevole al lavoratore, alle pattuizioni del presente contratto.

Art. 6.

CLASSIFICAZIONE

Uomini:

Operai specializzati:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevoli difficoltà, delicatezza e complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e particolari capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio e cioè:

Elettricisti di 1ª categoria;
Macchinisti di 1ª categoria;
Pittori di scena;
Tappezzieri;
Gruppisti-motoristi;
Autisti-meccanici e meccanici;
Magazzinieri;
Attrezzisti;

Operai qualificati:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio e cioè:

Elettricisti di 2ª categoria;
Macchinisti di 2ª categoria;
Pittori di 2ª categoria;
Autisti;
Sarta di 1ª categoria.

Manovali specializzati:

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità, ma solo attitudini e conoscenze conseguibili con adeguato tirocinio e sono, in genere di aiuto ad operai di categorie superiori, e cioè:

Aiuta sarta;
Guardiani (uomo e donna);
Custodi (uomo e donna);
Aiuto tappezziere;
Aiuto magazziniere;
Aiuto attrezzista.

Manovali comuni:

Personale di pulizia (uomini e donne); Manovali.

Chiarimento a verbale

all'art. 6 — Classificazione.

Si chiarisce che per personale di pulizia si intende esclusivamente il personale addetto alla pulizia dei locali di lavoro che non svolga altre mansioni.

Art. 7.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio non assunto con richiesta nominativa secondo le norme in vigore per il collocamento dello spettacolo, si intende effettuata con un periodo di prova non superiore a 6 giorni di lavoro, durante il quale è ammesso da ambo le parti il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso nè diritto alla indennità di anzianità.

In caso di conferma il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo della anzianità dell'operaio confermato.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere. E' in facoltà del datore di lavoro per esigenze di lavorazione di far effettuare in aggiunta due ore giornaliere di preparazione e smontaggio, retribuite a parte, che potranno essere forfetizzate.

Sarà concessa una pausa di un'ora, che non sarà retribuita e che di regola avrà luogo a metà della giornata lavorativa.

Nel caso di adozione dell'orario continuativo (cioè senza pausa) l'orario di lavoro sarà di 7 ore giornaliere con retribuzione per 8 ore; anche in questo caso il datore di lavoro potrà fare effettuare due ore di preparazione e smontaggio forfetizzabili da retribuire a parte.

Peraltro nell'ipotesi in cui il datore di lavoro debba far effettuare le due ore di preparazione e smontaggio o lavoro straordinario quando abbia adottato in via normale l'orario di lavoro continuato, dovrà concedere 1 ora di pausa al termine della settima ora.

Nella giornata lavorativa normalmente l'orario sarà compreso fra le ore 7 e le 21 nell'inverno e fra le ore 7 e le 22 per l'estate (inverno: 1° ottobre-31 marzo; estate: 1° aprile-30 settembre).

Le imprese dovranno comunicare l'ora di inizio del lavoro di regola almeno 24 ore prima.

Tra la fine di una giornata lavorativa (compreso il lavoro straordinario) e lo inizio di quella seguente dovranno intercorrere almeno 8 ore.

Qualora detto intervallo non venisse rispettato, al lavoratore spetterà una maggiorazione del 100 % sulla retribuzione base conglobata più contingenza su tutte le ore di effettivo lavoro che cadono nel predetto intervallo di 8 ore.

Per le lavorazioni che abbiano avuto inizio nella mattinata (prima delle ore 12), qualora il lavoro si protragga oltre le ore 21 ai lavoratori sarà data una seconda ora di pausa.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Con riferimento a quanto stabilito dall'articolo (orario di lavoro) del presente contratto le percentuali di maggiorazione per le ore di preparazione e smo

aggio, lavoro straordinario, notturno e festivo, sono
 seguenti:

ra di preparazione e smontaggio (1ª e 2ª ora)	25 %
avoro straordinario diurno (3ª ora in poi)	30 %
avoro notturno ordinario	25 %
avoro notturno straordinario	60 %
avoro festivo ordinario	60 %
avoro festivo straordinario (ore di preparazione e smontaggio 1ª e 2ª ora)	70 %
avoro festivo straordinario (3ª ora in poi)	100 %
avoro festivo ordinario notturno	60 %
avoro festivo straordinario notturno	100 %

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenia e non potrà avere una durata inferiore a 24 ore conecutive. Nel caso in cui il lavoratore sia chiamato avorare in giorno di domenica, esso godrà del prescrito riposo in altro giorno della settimana, che dovrà ssere prefissato e si chiamerà riposo compensativo. riposo compensativo dovrà cadere, ai sensi di lege, nella settimana immediatamente seguente, escluso giorno di paga.

Le ventiquattro ore di durata del riposo domenicae o compensativo decorreranno di regola dalla mezzaotte. E' ammessa una tolleranza di due ore.

Il preavviso di lavoro domenicale e della fissazione el giorno di riposo compensativo dovrà essere dato lmeno 36 ore *prima* delle ore 0 della domenica.

Ove il preavviso sia regolarmente dato, nella giorata domenicale non sarà corrisposta la maggiorazione li lavoro festivo, nè per le ore ordinarie nè per quelle traordinarie, ma sarà corrisposta invece una maggioazione del 10 % sulla paga delle ore di lavoro normai e le percentuali per il lavoro straordinario feriale lle ore straordinarie.

Qualora il lavoro domenicale, regolarmente preavisato, non venga poi effettuato e non ne sia dato il reavviso 36 ore prima al lavoratore spetterà una inennità pari al 10 % della paga giornaliera.

Al lavoratore non preavvisato almeno 36 ore prima ello svolgimento di lavoro domenicale, alla domenia competerà la maggiorazione di lavoro festivo per e ore ordinarie e quella di straordinario festivo per ore straordinarie, ma non la maggiorazione del 0 per cento.

La giornata del riposo compensativo non potrà essere *spostata quando sia stata regolarmente prefissata* prima della domenica, a meno che la comunicazione dello spostamento non sia data 36 ore prima della domenica. Ove il lavoro domenicale non sia stato regolarmente preavvisato, il datore di lavoro potrà fissare il riposo compensativo successivamente con un preavviso di almeno 36 ore.

Ove il riposo compensativo in fatto non sia dato, al lavoratore sulla retribuzione normale feriale per le ore normali sarà attribuita a titolo di indennizzo una maggiorazione del 110 %, e le ore di lavoro straordinario eventuali saranno retribuite con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Chiarimento a verbale
all'art. 10 (Riposo settimanale).

Nell'ipotesi di lavoro domenicale non regolarmente preavvisato e di concessione di riposo compensativo con preavviso di 36 ore di cui al comma settimo dell'articolo 10, al lavoratore spetta la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro festivo.

Art. 11.

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi: tutte le domeniche, le giornate di riposo compensativo di cui all'art. 10:

1) 1° gennaio Circoncisione di N. S.;
2) 6 gennaio Epifania;
3) 19 marzo S. Giuseppe;
4) 25 aprile Liberazione;
5) 1° maggio Festa del lavoro;
6) 2 giugno Festa Nazionale;
7) 29 giugno Ss. Pietro e Paolo;
8) 15 agosto Assunzione di M. V.;
9) 1° novembre Ognissanti;
10) 4 novembre La Vittoria;
11) 8 dicembre Immacolata Concezione;
12) 25 dicembre Natività di N. S.;
13) 26 dicembre S. Stefano;
14) Lunedì dopo Pasqua
15) Ascensione di N. S.;
16) *Corpus Domini*;
17) Ricorrenza del S. Patrono del luogo (per Roma S. Rocco, 16 agosto).

Il trattamento economico dovuto a norme di legge e di contratto per le festività nazionali e per i giorni festivi, escluse le domeniche e le giornate di riposo compensativo, quando non vi sia prestazione di lavoro, è assolto con la percentuale di cui all'articolo 19.

In caso di prestazione di lavoro nelle ricorrenze festive sopra elencate, escluse le domeniche e i giorni di riposo compensativo, al lavoratore spetta, oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione globale per il lavoro effettivamente svolto, con la maggiorazione di lavoro festivo prevista dall'articolo 9 del presente contratto.

In caso di prestazione di lavoro nelle giornate di domenica e nei giorni di riposo compensativo si applica il trattamento previsto dall'articolo 10 del presente contratto sul riposo settimanale.

Per le giornate di *festività cadenti di domenica* si applica il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90 e successive eventuali modifiche e dagli accordi interconfederali e ciò mediante la percentuale di cui all'articolo 19.

Qualora lo Stato riconoscesse ulteriori festività oltre quelle di cui alla legge 26 maggio 1949, n. 260, o in luogo di talune di esse, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato o variato con le nuove solennità riconosciute.

Art. 12.

FERIE

I lavoratori che abbiano presso l'impresa un anno di anzianità consecutiva hanno diritto annualmente al godimento di 15 giornate di ferie, pari a ore 120.

L'epoca delle ferie, sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, possibilmente di comune accordo.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Tenuto conto delle particolari caratteristiche del lavoro della troupe cinematografica il compenso per il periodo di ferie sarà corrisposto con la percentualizzazione di cui all'articolo 19 del presente contratto.

Ove, per qualsiasi motivo, il lavoratore effettivamente goda delle ferie, nel periodo relativo non gli spetterà alcuna retribuzione, per averla egli già percepita in via percentuale.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

A tutti i lavoratori sarà corrisposta la gratifica natalizia, nella misura di 200 (duecento) ore della retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti ai lavoratori tanti dodicesimi della gratifica natalizia, per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Agli effetti del computo, la frazione di 16 giorni o superiore sarà considerata come un mese intero di lavoro compiuto.

La gratifica natalizia sarà corrisposta con la percentuale di cui all'articolo 19 del presente contratto.

Art. 14.

INTERRUZIONE DI LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro dovute a cause tecniche (come guasto dell'apparecchiatura sonora e da ripresa, interruzione nella erogazione di energia elettrica ecc.) e a cause di forza maggiore non si terrà conto nel conteggio della paga delle interruzioni di durata inferiore a due ore.

Le ore di lavoro perdute a causa di interruzioni dovute a cause tecniche e a cause di forza maggiore potranno dal datore di lavoro essere recuperate nella stessa giornata prolungando l'orario di lavoro di al massimo 1 ora senza retribuzione e senza maggiorazione di straordinario, anche nei giorni seguenti.

Art. 15.

VISITA D'INVENTARIO

Nessun lavoratore potrà rifiutarsi a qualsiasi visita d'inventario che, per disposizione della direzione dell'impresa, venisse fatta agli oggetti affidatigli e neppure a visita personale, anche alla uscita dal luogo di lavoro.

Art. 16.

LAVORI FUORI STABILIMENTO

Per le lavorazioni in esterni l'orario di lavoro avrà inizio e termine al momento della partenza, e, rispettivamente, dell'arrivo al luogo di raccolta preventivamente fissato dall'impresa e da questa comunicato ai lavoratori.

I centri di raccolta saranno fissati in luoghi di f cile accesso con gli ordinari mezzi di trasporto pu blici urbani.

Nel caso di lavoro notturno dopo le 23,30 e fino al 5 del mattino che si svolga presso stabilimenti o località che si trovino all'estrema periferia della cit e non serviti in quelle ore da regolari mezzi di tr sporti urbani (non si considereranno come tali gli a tobus e i tram periferici), le imprese metteranno a sposizione dei lavoratori un automezzo che li traspo ti in un luogo dal quale sia possibile l'accesso ai c muni mezzi di trasporto urbani notturni, per un s lecito rientro alle rispettive abitazioni.

Art. 17.

DIARIE

Sia per lavorazioni da eseguirsi fuori degli stabi menti che comportino la consumazione dei pasti e pernottamento, sia in caso di assunzione fatta per tra località e durante il viaggio, il datore di lavo attribuirà o il rimborso a piè di lista (vitto, allogg spese di lavatura e stiratura), ovvero una diaria c dovrà essere concordata di comune accordo e che linea di massima non potrà essere inferiore ai co fissati dagli Enti Provinciali del Turismo per il p nottamento in camere ad un letto in albergo di 3ª c tegoria e a due pasti completi giornalieri in ristora della stessa categoria, con la maggiorazione del 20

Art. 18.

INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA MENSA (EX CESTINO)

A tutti i lavoratori sarà attribuita, in aggiunta a retribuzione base, una indennità giornaliera sostitu va della mensa, che sostituisce a tutti gli effetti il « stino », nella misura di L. 250 giornaliere, che n farà parte della retribuzione agli effetti contrattu salvo quanto previsto dall'Accordo Interconfeder 20 aprile 1956.

Tale indennità sarà ridotta alla metà ove la pres zione d'opera non superi le 4 ore giornaliere.

Il datore di lavoro, peraltro, avrà facoltà per le vorazioni in esterni di corrispondere il pasto (cesti in natura; in tal caso peraltro l'indennità sostitut della mensa non sarà corrisposta.

Chiarimento a verbale

all'art. 18.

La cifra di L. 250 giornaliere per l'indennità so tutiva di mensa è stata fissata in considerazione de circostanza che per il precedente contratto 30 mag 1947 e successive proroghe e modificazioni era stab ta una « indennità cestino » (dovuta solo in deter nate circostanze) di L. 500; e L. 250 giornaliere co spondono alla media settimanale dell'onere setti nale di fatto delle aziende per la corresponsione cestini.

Le parti pertanto espressamente convengono e ri noscono che la predetta cifra non potrà costituire p cedente per alcuna altra categoria.

Art. 19.

TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA E FESTIVITÀ E MODALITÀ DI ATTUAZIONE

Il trattamento economico spettante agli operai per ferie (articolo 12), gratifica natalizia (articolo 13) e festività nazionali e infrasettimanali anche se cadenti di domenica (articolo 11) è assolto dalla impresa con la corresponsione di una percentuale complessiva del 19 % (diciannove per cento) calcolato sulla retribuzione oraria globale di fatto (paga base e indennità di contingenza) e sulla quota oraria dell'indennità di mensa (articolo 18) per le ore di lavoro normale effettivamente prestate.

La percentuale di cui al presente articolo non viene computata:

a) sulla retribuzione e relativa maggiorazione per lavoro straordinario, sia esso diurno, notturno o festivo, nonchè sulla retribuzione e relativa maggiorazione delle ore di preparazione smontaggio;

b) sulla maggiorazione per lavoro normale notturno o festivo.

c) su qualsiasi compenso speciale attribuito volontariamente dall'impresa per prestazioni speciali, per disagio o per particolari condizioni ambientali;

d) sulla diaria o trasferta;

e) sulla maggiorazione dovuta ai rinforzi (art. 21).

Art. 20.

MAGGIORAZIONE DI PAGA AI CAPI SQUADRA

Ai lavoratori ai quali viene attribuita la funzione di capo squadra o di sarta capo-gruppo (quest'ultima preposta ad almeno 3 operaie) verrà attribuita una maggiorazione sulla paga base conglobata tabellare, esclusa l'indennità di contingenza dell'operaio specializzato o della 1ª categoria donne rispettivamente, del 10 % (dieci per cento).

Art. 21

RINFORZI

Si intendono per « rinforzi » quei lavoratori che vengono assunti per determinate esigenze della produzione per una durata comunque inferiore a due settimane di calendario continuative di lavoro (qualunque sia la natura a termine o non del rapporto) purchè tale periodo sia inferiore alla intera durata della lavorazione del film.

Per i rinforzi — anche se assunti a termine fisso o a film — è consentita la interruzione del rapporto in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità di anzianità nè pagamento delle giornate fino al compimento del termine (fisso o a film).

Ai rinforzi, a compense della particolare natura occasionale del rapporto, è dovuta una maggiorazione della paga del 25 % (venticinque per cento) quanto alle categorie degli specializzati, dei qualificati e delle donne di 1ª categoria, e una maggiorazione del 15% (quindici per cento) quanto al manovale specializzato, al manovale comune e alle donne di 2ª e 3ª categoria.

La percentuale per ferie, gratifica natalizia e festività non verrà corrisposta sulla percentuale di cui al presente articolo.

Art. 22.

ASSEGNI FAMILIARI

Gli assegni familiari da corrispondersi ai lavoratori sono quelli stabiliti dalle norme di legge per il settore industria: essi non potranno in alcun modo essere compresi in altre voci di retribuzione.

Art. 23.

MODALITÀ DI PAGAMENTO

La paga verrà effettuata settimanalmente e verrà corrisposta normalmente il sabato.

A norma della legge 3 gennaio 1953, n. 4 al lavoratore dovrà essere rilasciato il prospetto paga dal quale dovrà risultare il dettaglio delle proprie competenze e delle ritenute.

In caso di contestazione su uno degli elementi che costituiscono il salario al lavoratore verrà corrisposta la parte della paga non contestata.

Il lavoratore è tenuto a rilasciare la propria firma di ricevuta per quegli elementi della retribuzione nell'ammontare che in effetti ha percepito.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza delle somme ricevute con quella indicata sul prospetto di paga (o busta) nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto, a pena di decadenza all'atto dell'effettuazione del pagamento.

Art. 24.

PERMESSI

Potranno essere accordati brevi permessi agli operai che ne facciano richiesta per giustificati motivi, con facoltà per l'impresa di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro.

Art. 25.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate entro il primo giorno successivo all'inizio dell'assenza, salvo giustificato motivo d'impedimento.

Art. 26.

INFORTUNI SUL LAVORO

In caso di infortunio il lavoratore dovrà darne immediata comunicazione all'impresa.

Art. 27

PREVIDENZE SOCIALI

Per le previdenza sociali valgono le norme di legge e dei contratti collettivi.

Art. 28.

CUSTODIA INDUMENTI

In caso di lavorazione in esterni in luogo disagiato lontano dall'abitato, il datore di lavoro provvederà a porre a disposizione dei lavoratori in luogo di fortuna (tende, camions, o altro) perchè i medesimi possano depositare i propri indumenti.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) multa fino all'importo di 3 ore lavorative;

b) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;

c) licenziamento senza preavviso ma con indennità di licenziamento;

d) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

L'impresa nel comunicare al lavoratore i provvedimenti disciplinari adottati a suo carico deve fornire la relativa motivazione.

L'importo delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danno verranno versate al fondo assistenza per i lavoratori del cinema produzione costituito presso l'E.N.P.A.L.S.

Per i rapporti a termine, ivi compresi quelli a film, il licenziamento per motivi previsti dall'articolo 31 fa perdere al lavoratore il diritto al compenso per il periodo residuo fino allo scadere del termine o al completamento della lavorazione del film.

Art. 30.

MULTE E SOSPENSIONI

L'impresa ha facoltà di applicare le multe previste dall'articolo 29 nei seguenti casi:

a) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) mancata esecuzione del lavoro in contrasto con le istruzioni ricevute;

c) abusivo ritardato inizio o sospensione del lavoro o anticipo della cessazione;

d) introduzione di bevande alcoliche sul luogo di lavoro senza averne avuta preventiva autorizzazione;

e) stato di ubriachezza all'inizio o nel corso del lavoro;

f) trasgressione di qualsiasi altro genere alle disposizioni del presente contratto e mancanze che pregiudicano la disciplina della lavorazione.

In caso di maggiori gravità o recidiva nelle mancanze di cui sopra l'impresa potrà procedere all'applicazione della sospensione.

Art. 31.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

1) Licenziamento senza preavviso ma con indennità di licenziamento.

L'impresa potrà procedere al licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento nei seguenti casi:

a) reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato e per i quali, data la natura, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

b) rissa sul luogo del lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;

c) recidiva di una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a ripetute multe e/o a una sospensione nel corso della lavorazione dello stesso film.

2) Licenziamento senza preavviso nè indennità di licenziamento.

L'impresa potrà procedere al licenziamento senza preavviso nè indennità di licenziamento nei seguenti casi:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furti, frodi e danneggiamenti volontari;

c) atti colposi, che possano compromettere la stabilità delle opere anche provvisionali, la sicurezza del lavoro, l'incolumità del personale o del pubblico, o costituiscano danneggiamenti alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;

d) trafugamento di schizzi, utensili, o altri oggetti di proprietà del datore di lavoro;

e) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o del custode del magazzino o dei materiali o da parte di chiunque sia preposto a funzioni di sorveglianza o custodia il cui abbandono possa portare grave danno al materiale o pregiudicare gravemente la sicurezza del lavoro.

Indipendentemente dal provvedimento disciplinare il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

Le mancanze per cui è previsto il licenziamento senza preavviso e/o senza preavviso nè indennità di licenziamento, sono considerate giusta causa di risoluzione del rapporto a termine, con la conseguente perdita per il lavoratore del diritto ai compensi fino allo scadere del termine o fino al termine della lavorazione del film.

Art. 32.

PREAVVISO

Il licenziamento del lavoratore non in prova assunto con rapporto a tempo indeterminato e licenziato non ai sensi dell'articolo 31 (licenziamento per mancanze) o le di lui dimissioni, potranno aver luogo in qualsiasi momento con un preavviso che è stabilito nel termine di giornate 6 di lavoro.

In via normale il preavviso verrà dato al termine di ciascuna settimana di lavorazione.

Ai sensi dell'articolo 2118 Codice civile, in mancanza di preavviso il recedente è tenuto a versare all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione globale che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Per i rapporti di durata breve (inferiore ai 15 giorni) il preavviso è sostituito dall'indennità prevista dall'articolo 21.

Art. 33.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento non ai sensi dell'articolo 31 (licenziamento per mancanze), ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato (esclusi quindi i rapporti a termine fra i quali rientrano i rapporti « a film ») spetta una indennità di 15 giornate (120 ore) di retribuzione globale (paga base e indennità di contingenza) per ogni anno intero di anzianità ininterrotta presso la stessa impresa.

Ove non sia stato maturato il periodo di un anno intero spetterà al lavoratore licenziato non ai sensi dell'articolo 31 una indennità pari a 10 ore per ogni mese intero di anzianità ininterrotta, a decorrere dalla data di assunzione. A tal fine le frazioni di mese superiori a 15 giorni si considereranno mese intero.

Le sospensioni di lavoro non interrompono l'anzianità qualora non vi sia risoluzione del rapporto di lavoro.

Il computo della retribuzione, agli effetti dell'indennità di licenziamento sarà effettuata in base ai criteri previsti dall'articolo 18 dell'Accordo Interconfederale 27 ottobre 1946, per il computo della contingenza si farà riferimento a quanto disposto dall'Accordo Interconfederale 14 giugno 1952.

L'indennità prevista dal presente articolo non spetta ai cosiddetti « rinforzi » di cui all'articolo 21.

Art. 34.

CESSAZIONE, TRAPASSO E TRASFORMAZIONE DI AZIENDA

La cessazione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda, non risolvono di per sè il rapporto di lavoro e il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

Art. 35.

RECLAMI

In considerazione delle particolari caratteristiche della produzione cinematografica e della possibilità che al termine della lavorazione l'organizzazione dell'impresa produttrice venga a smobilitarsi completamente, qualsiasi reclamo sul salario diverso da quelli previsti dall'articolo 23 e qualunque richiesta inerente al rapporto di lavoro debbono essere presentati dal lavoratore, sotto pena di decadenza, entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro dell'operaio stesso.

Resta fermo comunque il disposto dell'articolo 2113 del codice civile.

Art. 36.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi Interconfederali vigenti tra la Confederazione Generale della Industria Italiana e le Confederazioni dei lavoratori interessate, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 37

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI - INDEROGABILITÀ DEL CONTRATTO COLLETTIVO CON I CONTRATTI INDIVIDUALI - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto sono correlative e inscindibili fra loro. Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra le parti si danno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso modificare per i lavoratori in forza presso le singole imprese alla data di stipulazione del contratto stesso, le eventuali condizioni più favorevoli che dovranno essere mantenute.

Art. 38.

MINIMI DI PAGA BASE

A decorrere dal 15 maggio 1958 agli operai il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto saranno applicati i minimi di paga base di cui alle allegate tabelle, in sostituzione dei precedenti minimi di paga base derivanti dagli accordi di conglobamento.

Art. 39.

DECADENZA PRECEDENTI ACCORDI

Si conviene che le parti con il presente contratto intendono sostituire e annullare tutti i precedenti accordi e contratti a carattere collettivo comunque in vigore per la categoria, esclusi soltanto gli accordi interconfederali tuttora in vigore.

Art. 40.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entrerà in vigore a decorrere dal periodo di paga in corso al momento della stipulazione e avrà la durata di anni due, e cioè fino al 14 marzo 1960, intendendosi automaticamente rinnovato di anno in anno, salvo che una delle parti non ne dia disdetta all'altra mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento inviata almeno tre mesi prima della scadenza.

Peraltro nell'ipotesi in cui vengano introdotte modifiche da parte delle competenti Autorità alle disposizioni vigenti in materia di orario di lavoro ciascuna delle parti avrà il diritto di chiedere alle altre mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento la immediata decadenza delle norme contenute nel presente contratto relativo all'orario di lavoro e alle percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario e al sistema di pagamento forfetizzato delle due ore complementari. In tale ipotesi le parti sono impegnate ad incontrarsi entro brevissimo termine per riesaminare la situazione.

TABELLA PAGA GIORNALIERA PER LE MAESTRANZE
ADDETTE ALLA PRODUZIONE CINEMATOGRAFICA

DONNE	Donne			Uomini						
	Donna di I (Operaia qualificata)	Donna di II (Manovale specializzato)	Donna di III (Manovale comune)	Operaio specializzato	Operaio qualificato	Manovali specializzati	Manovali comuni	Personale pulizia	Apprendisti (16-18 anni uomini)
ZONA 0:									
Milano	1.822	1.534	1.504	2,260	2,130	2,010	1,946	1,775	1,400
Torino	1.821	1.533	1.503	2,258	2,128	2,008	1,944	1,772	1,399
Genova	1.821	1.532	1.502	2,257	2,127	2,006	1,943	1,771	1,398
ZONA I:									
Firenze Roma	1.821	1.532	1.502	2,257	2,127	2,006	1,943	1,771	1,398
ZONA II:									
Pisa	1.816	1.528	1.497	2,253	2,124	2,003	1,939	1,762	1,395
ZONA III:									
Venezia	—	—	—	2,251	2,121	2,001	1,937	1,766	1,394
ZONA V:									
Napoli	1.810	1.523	1.493	2,246	2,116	1,997	1,933	1,762	1,390
ZONA VII:									
Palermo	1.807	1.521	1.491	2,242	2,113	1,993	1,930	1,759	1,388

6 — ACCORDO COLLETTIVO NAZIONALE 10 LUGLIO 1959 PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 1 LUGLIO 1948 ESTESO AGLI IMPIEGATI DIPENDENTI DA CASE DI PRODUZIONE FILMS E DA AZIENDE CHE GESTISCONO TEATRI DI POSA CON ACCORDO 30 SETTEMBRE 1948

Addì 10 luglio 1959, in Roma, si conviene e pattuisce quanto segue:

Art. 1.

Il Contratto normativo 1° luglio 1948 per gli impiegati dipendenti da case di importazione e distribuzione film, nella sua estensione effettuata con accordo 30 settembre 1948 agli impiegati dipendenti da case di produzione e da aziende che gestiscono teatri di posa, è prorogato fino al 31 maggio 1961, con la sola modifica dell'articolo 15 (scatti anzianità impiegati) che viene sostituito dal seguente:

In applicazione degli accordi interconfederali 14 giugno 1952 articoli 2 e 3 e 12 giugno 1954 articolo 8, l'articolo 5 del Contratto collettivo 1° luglio 1948, viene modificato come segue:

Scatti anzianità impiegati

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione del 5 per cento per 14 bienni della loro carriera. Tale aliquota è calcolata — per l'anzianità fino al 31 maggio 1952 — con le modalità di cui agli accordi interconfederali 14 giugno 1952 articoli 2 e 3 e 12 giugno 1954, articolo 8, sul minimo contrattuale di stipendio mensile in vigore alla predetta data, mentre per gli scatti maturati dopo tale data l'aliquota del 5 per cento è applicata sui minimi tabellari di stipendio base, aumentati dell'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici decorrono dal 1° del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati debbono essere ricalcolati percentualmente sul minimo di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, salvo quanto disposto nel settimo comma del presente articolo per il caso di passaggio di categoria. Per quanto concerne le variazioni della indennità di contingenza, il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuato — in relazione alle norme dell'accordo interconfederale 14 giugno 1952 — al termine di ogni anno solare, con applicazione dal 1° gennaio successivo.

All'impiegato attualmente in servizio viene mantenuta — in relazione al disposto del Contratto di lavoro 1° luglio 1948, articolo 15, agli effetti degli aumenti periodici — l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria o grado superiore sarà mantenuto all'impiegato l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nelle categorie o gradi di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari delle categorie di provenienza sarà rivalutato ricalcolando percentualmente sui detti minimi tabellari delle categorie di provenienza gli aumenti biennali che lo compongono.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

Art. 2.

Le tabelle retributive di cui all'accordo interconfederale di conglobamento 2 maggio-5 luglio 1955, sono sostituite, a decorrere dal 1° aprile 1959, dalle nuove tabelle di cui all'allegato A) al presente accordo, nelle quali viene conglobata, mediante totale assorbimento, la maggiorazione di terzo elemento di cui all'accordo 17 settembre 1953 che, con il presente accordo viene abrogato.

In via del tutto eccezionale per la 3ª categoria A e per la 3ª categoria B, in luogo che assorbirsi integralmente nei nuovi minimi retributivi di cui all'allegato A) al presente accordo la maggiorazione di terzo elemento di cui all'accordo 17 settembre 1953, verrà mantenuta, in aggiunta alla retribuzione tabellare, una aliquota pari alle cifre di cui alla seguente tabella:

III Categoria A	Uomini (Lire)	Donne (Lire)
superiore ai 21 anni	1.200	1.014
dai 20 ai 21 anni	1.046	898
dai 19 ai 20 anni	1.055	925
dai 18 ai 19 anni	936	828
dai 17 ai 18 anni	775	686
dai 16 ai 17 anni	666	624
inferiore ai 16 anni	685	615

III Categoria B	Uomini (Lire)	Donne (Lire)
superiore ai 21 anni	1.700	1.428
dai 20 ai 21 anni	1.482	1.276
dai 19 ai 20 anni	1.479	1.337
dai 18 ai 19 anni	1.372	1.382
dai 17 ai 18 anni	1.066	965
dai 16 ai 17 anni	926	903
inferiore ai 16 anni	964	885

Le predette cifre non assorbite di cui all'abrogato accordo 17 settembre 1953 verranno assorbite in dipendenza di qualsiasi eventuale futura maggiorazione di carattere collettivo delle retribuzioni.

Art. 3.

Le parti espressamente convengono che l'applicazione del presente accordo è sospesa per i dipendenti dalle case produttrici di film di attualità fino all'entrata in vigore di una nuova legge sulla cinematografia che sostituisca o proroghi quella del 31 luglio 1956, n. 897, scaduta il 30 giugno 1959.

All'atto dell'entrata in vigore della nuova legge si procederà nel modo seguente:

a) se si tratterà di semplice proroga senza modifica per quanto attiene al contributo governativo per le attualità e per durata inferiore ad un anno, il trattamento che sarebbe derivato qualora le case di attualità avessero dovuto applicare le nuove tabelle retributive, verrà applicato limitatamente al periodo di proroga e, in ogni caso, con effetto dal 1° aprile 1959;

b) se si tratterà di proroga di durata superiore ad un anno ovvero di legge che, pur modificando il contributo governativo per le attualità, garantisca, pur tuttavia, un contributo non inferiore a quello previsto dalla legge 31 luglio 1956, n. 897, il presente accordo entrerà automaticamente in vigore sempre con decorrenza 1° aprile 1959;

c) se la nuova legge ridurrà il contributo governativo a cifra inferiore a quella prevista dalla legge 31 luglio 1956, n. 897, le parti si incontreranno per esaminare la situazione per quanto attiene al presente accordo.

Si conviene peraltro che anche in tal caso le aziende limitatamente al periodo 1° aprile-30 giugno 1959 applicheranno agli impiegati, in unica soluzione, il trattamento retributivo di cui al presente accordo.

Art. 4.

Il presente accordo resterà in vigore fino al 31 maggio 1961 e sarà automaticamente prorogato di anno in anno, salvo disdetta da dare da ciascuna delle parti mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento inviata all'altra parte almeno tre mesi anteriormente alla prima o alle successive scadenze.

TABELLA 1

IMPIEGATI

Uomini - Stipendio minimo mensile

Z O N E	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	superiori 21 anni	superiori 21 anni	inferiori 21 anni	superiori 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	inferiori 16 anni	superiori 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	inferiori 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	83.100	62.700	54.400	46.700	44.800	43.100	39.500	34.100	31.600	26.100	39.500	37.800	36.700	34.400	29.000	27.400	21.800
Torino	81.300	61.300	53.200	45.700	43.900	42.100	38.700	33.300	30.900	25.500	38.700	37.000	35.900	33.600	28.400	26.700	21.300
Genova	80.600	60.700	52.700	45.200	43.500	41.700	38.400	33.000	30.600	25.300	38.400	36.600	35.600	33.300	28.100	26.500	21.100
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	80.200	60.500	52.500	45.000	43.300	41.600	38.200	32.900	30.500	25.200	38.200	36.500	35.400	33.100	28.000	26.400	21.100
Situazione extra: Varese	81.100	61.200	53.100	45.600	43.800	42.000	38.600	33.300	30.800	25.400	38.600	36.900	35.800	33.500	28.400	26.700	21.300
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	77.300	58.300	50.600	43.400	41.700	40.000	36.800	31.700	29.400	24.300	36.800	35.200	34.100	32.000	27.000	25.400	20.300
Situazioni extra: Crema	82.300	62.100	53.000	46.200	44.400	42.600	39.200	33.800	31.300	25.800	39.200	37.400	36.300	34.000	28.800	27.100	21.600
Sondrio	79.800	60.200	52.200	44.800	43.000	41.300	38.000	32.700	30.300	25.000	38.000	36.300	35.200	33.000	27.900	26.200	20.900
Trieste	77.900	58.600	50.900	43.700	42.000	40.400	37.000	31.900	29.600	24.400	37.000	35.400	34.300	32.200	27.200	25.600	20.400
Verbania	78.600	59.300	51.500	44.100	42.500	40.800	37.500	32.200	29.900	24.700	37.500	35.800	34.800	32.500	27.500	25.900	20.700
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	75.800	57.200	49.600	42.600	40.000	39.300	36.100	31.100	28.800	23.800	36.100	34.500	33.500	31.300	26.500	24.900	19.900
Situazione extra: Biella	81.100	61.200	53.100	45.600	43.800	42.800	38.600	33.300	30.800	25.400	38.600	36.900	35.800	33.500	28.400	26.700	21.300
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	74.000	56.300	48.800	41.900	40.300	38.700	35.600	30.600	28.400	23.400	35.400	33.900	32.900	30.800	26.100	24.500	19.500
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Modena, Napoli, Parma, Piacenza Reggio Emilia	74.000	55.300	48.000	40.900	39.300	37.700	34.700	29.900	27.700	22.900	34.700	33.200	32.100	30.200	25.500	24.000	19.100
Situazione extra: Bologna	75.900	56.700	49.200	42.000	40.300	38.700	35.600	30.700	28.400	23.500	35.600	34.000	33.000	30.900	26.100	24.600	19.700
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	72.600	54.400	47.200	40.400	38.800	37.300	34.300	29.500	27.400	22.600	34.100	32.600	31.700	29.700	25.000	23.600	18.900
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	72.100	53.800	46.700	39.500	38.000	36.500	33.500	28.900	26.800	22.100	33.500	32.000	31.000	29.100	24.600	23.200	18.500
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	70.000	52.700	45.700	38.800	37.200	35.700	32.900	28.300	26.200	21.700	32.800	31.300	30.400	28.500	24.100	22.700	18.100
Situazione extra: Valdarno	73.000	54.500	47.300	40.100	38.500	37.000	34.000	29.300	27.200	22.400	33.900	32.400	31.500	29.400	24.900	23.500	18.700
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	68.100	50.800	44.000	37.100	35.600	34.200	31.500	27.100	25.100	20.700	31.400	30.000	29.100	27.300	23.100	21.700	17.400
Situazione extra: Ascoli Piceno	68.600	51.200	44.400	37.400	35.900	34.500	31.700	27.300	25.300	20.900	31.600	30.200	29.300	27.500	23.300	21.900	17.500
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	67.400	49.800	43.100	36.100	34.700	33.300	30.600	26.300	24.400	20.200	30.400	29.000	28.100	26.400	22.300	21.000	16.700
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	65.800	48.500	42.100	35.200	33.800	32.500	29.900	25.700	23.800	19.700	29.400	28.100	27.300	25.600	21.600	20.400	16.200
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	62.700	46.300	40.300	33.500	32.200	30.900	28.400	24.500	22.700	18.800	28.000	26.700	25.900	24.300	20.600	19.400	15.400

TABELLA 2

IMPIEGATI

Donne - Stipendio minimo mensile

ZONE	1ª Cat.	2ª Categoria		3ª Categoria A						3ª Categoria B						
	superiori 21 anni	superiori 21 anni	inferiori 21 anni	superiori 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	inferiori 16 anni	superiori 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	inferiori 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	83.100	53.900	46.300	40.200	37.900	34.100	31.500	28.900	26.900	24.000	34.000	32.500	30.400	26.900	24.500	23.300	20.400
Torino	81.300	52.700	45.300	39.300	37.000	33.300	30.800	28.300	26.300	23.500	33.300	31.800	29.800	26.300	24.000	22.800	19.900
Genova	80.600	52.200	44.900	38.900	36.700	33.000	30.600	28.100	26.100	23.300	33.000	31.500	29.500	26.100	23.800	22.600	19.800
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	80.200	52.000	44.700	38.800	36.500	32.900	30.400	27.900	25.900	23.200	32.900	31.400	29.400	25.900	23.700	22.500	19.700
Situazione extra: Varese	81.100	52.600	45.300	39.200	36.900	33.300	30.800	28.300	26.300	23.500	33.300	31.700	29.800	26.300	23.900	22.700	19.900
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	77.300	50.100	43.100	37.400	35.200	31.700	29.300	26.900	25.000	22.400	31.700	30.200	28.400	25.000	22.800	21.700	19.000
Situazioni extra: Crema	82.[illegible]00	53.400	45.900	39.800	37.400	33.800	31.200	28.700	26.700	23.800	33.800	32.200	30.200	26.700	24.300	23.000	20.200
Sondrio	79.800	51.700	44.500	38.500	36.300	32.700	30.300	27.800	25.800	23.100	32.700	31.200	29.300	25.800	23.500	22.400	19.500
Trieste	77.900	50.500	43.400	37.600	35.400	31.900	29.500	27.100	25.200	22.500	31.900	30.400	28.600	25.200	23.000	21.800	19.100
Verbania	78.600	51.100	43.900	38.000	35.800	32.200	29.900	27.400	25.500	22.700	32.200	30.800	28.900	25.500	23.300	22.000	19.300
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	75.800	49.100	42.300	36.600	34.500	31.100	28.800	26.400	24.500	21.900	31.100	29.700	27.800	24.500	22.400	21.200	18.600
Situazione extra: Biella	81.100	52.600	45.200	39.200	37.000	32.300	30.800	28.300	26.300	23.500	33.300	31.700	29.700	26.300	23.900	22.700	19.900
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	74.900	48.400	41.600	36.100	34.000	30.600	28.300	26.000	24.100	21.600	30.600	29.100	27.400	24.100	22.000	20.900	18.300
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	74.000	47.500	40.900	35.200	33.200	29.900	27.600	25.400	23.600	21.100	29.800	28.500	26.700	23.600	21.500	20.400	17.900
Situazione extra: Bologna	75.900	48.800	42.000	36.100	34.000	30.700	28.400	26.100	24.200	21.600	30.600	29.300	27.400	24.200	22.100	20.900	18.400
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	72.600	46.800	40.300	34.800	32.700	29.500	27.300	25.000	23.300	20.800	29.400	28.100	26.300	23.300	20.200	20.200	17.600
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	72.100	46.300	39.800	34.100	32.100	28.900	26.700	24.500	22.900	20.400	28.800	27.500	25.800	22.800	20.800	19.700	17.200
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	70.600	45.300	39.000	33.400	31.500	28.300	26.200	24.000	22.400	19.900	28.200	27.000	25.300	22.300	20.300	19.300	16.900
Situazione extra: Valdarno	73.000	46.900	40.300	34.500	32.500	29.300	27.100	24.900	23.100	20.700	29.200	27.900	26.100	23.100	21.000	20.000	17.500
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	68.100	43.600	37.500	31.900	30.100	27.100	25.000	23.000	21.300	19.100	27.000	25.800	24.200	21.300	19.500	18.500	16.200
Situazione extra: Ascoli Piceno	68.600	44.000	37.800	32.100	30.300	27.300	25.200	23.200	21.600	19.300	27.200	26.000	24.400	21.500	19.600	18.600	16.300
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	67.400	42.800	36.800	31.000	29.200	26.300	24.400	22.400	20.800	18.500	26.200	25.000	23.400	20.700	18.900	17.900	15.700
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	65.800	41.700	35.900	30.300	28.600	25.700	23.800	21.800	20.300	18.100	25.300	24.100	23.500	20.000	18.300	17.400	15.200
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	62.700	39.900	34.300	28.000	27.200	24.500	22.600	20.800	19.400	17.200	24.000	23.000	21.500	19.000	17.400	16.500	14.500

7 — CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 15 FEBBRAIO 1960 PER IL PERSONALE OPERAIO (MAESTRANZE) ADDETTO AI TEATRI DI POSA

L'anno millenovecentosessanta, il giorno 15 del mese di febbraio, in Roma si è stipulato il seguente contratto da valere per le maestranze dipendenti dalle Aziende esercenti i teatri di Posa.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Gli operai dovranno essere regolarmente assunti tramite gli Uffici di Collocamento secondo le norme di legge in vigore per il collocamento dello spettacolo.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro rilascerà una lettera di assunzione, copia della quale dovrà essere controfirmata dal lavoratore, dalla quale risulteranno:

a) la data di assunzione e la durata dell'eventuale periodo di prova (v. art. 4);

b) la qualifica attribuita al lavoratore;

c) la natura (a termine o a tempo indeterminato) del rapporto;

d) la retribuzione stabilita per il lavoratore (settimanale o giornaliera);

e) eventuali altre pattuizioni che non potranno peraltro derogare da quanto previsto dal presente contratto di lavoro.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare:

1) la carta d'identità o altri documenti equivalenti;

2) il libretto di lavoro;

3) documenti assistenziali e previdenziali obbligatori per legge (libretto personale ENPALS, ecc.) (esclusi i lavoratori di prima assunzione nel settore spettacolo);

4) lo stato di famiglia per gli operai capifamiglia agli effetti degli assegni familiari;

5) altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali o di legge.

E' in facoltà dell'impresa di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'impresa dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio dovrà dichiarare alla Direzione la sua residenza e gli eventuali cambiamenti.

Per i documenti per i quali la legge od il contratto prevedono determinati adempimenti da parte del datore di lavoro, questi provvederà agli adempimenti stessi.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro, l'impresa deve restituire all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, tutti i documenti di sua spettanza.

Per quanto riguarda il libretto di lavoro si fa riferimento alle disposizioni contenute nella legge 10 gennaio 1935 n. 112.

Art. 3.

VISITA MEDICA

All'atto dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'impresa.

Per i mutilati e gli invalidi di guerra restano ferme le disposizioni di legge in vigore.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio si intende effettuata con un periodo di prova non superiore a sei giorni di lavoro, durante il quale è ammesso, da ambo le parti, il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè diritto ad indennità.

Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che abbiano già prestato servizio presso la stessa azienda, riassunti con le stesse mansioni relative alla qualifica del precedente rapporto di lavoro, semprechè quest'ultimo non sia stato risolto da oltre 5 anni.

Ove l'operaio, in base all'esito della prova, venga confermato, l'azienda all'atto della conferma, determinerà la paga da corrispondersi dal primo giorno dell'assunzione, paga che non potrà mai essere inferiore a quella stabilita per la qualifica per la quale l'operaio è stato assunto.

Il periodo di prova sarà utilmente considerato agli effetti del computo dell'anzianità dell'operaio confermato.

Art. 5.

NATURA DEI CONTRATTI INDIVIDUALI

I contratti individuali di lavoro possono essere:

a) a tempo indeterminato;

b) a tempo determinato.

Nel contratto a tempo determinato la prefissione del termine dovrà risultare da atto scritto.

Art. 6.

CONTRATTI INDIVIDUALI

Le pattuizioni dei contratti individuali non possono derogare in senso sfavorevole al lavoratore, alle pattuizioni del presente contratto.

Art. 7.

CLASSIFICAZIONE

La classificazione dei lavoratori verrà effettuata secondo le categorie qui sotto indicate:

A) UOMINI:

Decoratori, modellatori e intagliatori. Sono gli operai specializzati addetti ai lavori di decorazione, intaglio e modellazione aventi caratteristiche artistiche tali da differenziarli dal lavoro dello specializzato addetto a mansioni similari.

Caposquadra di Categoria A. E' l'operaio specializzato che ha mansioni di caposquadra nei reparti costruzioni, officine e reparti tecnici.

Caposquadra di Categoria B. E' l'operaio specializzato che ha mansioni di caposquadra nei reparti vigilanza, recupero, pulizia, giardinaggio, ecc.

Operai specializzati. Sono coloro che compiono lavori od operazioni di notevole difficoltà, delicatezza e complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e particolari capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio e cioè:

elettricisti di 1ª categoria;
macchinisti di 1ª categoria;
pittori di 1ª categoria;
tappezzieri di 1ª categoria;
gruppisti motoristi di 1ª categoria;
autisti meccanici di 1ª categoria;
meccanici di 1ª categoria;
falegnami di 1ª categoria;
vetrai di 1ª categoria;
stagnini di 1ª categoria;
motoristi di 1ª categoria;
operatori di 1ª categoria;
stuccatori di 1ª categoria;
decoratori di 1ª categoria;
intagliatori di 1ª categoria;
modellatori di 1ª categoria;
pompieri di 1ª categoria;
fabbri di 1ª categoria;
idraulici di 1ª categoria;
pontaroli di 1ª categoria;
giardinieri di 1ª categoria;
centralinisti di 1ª categoria;
muratori di 1ª categoria;
centralisti di 1ª categoria, ecc.

Operai qualificati. Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità tecnico-pratico, conseguite con adeguato tirocinio, e cioè:

elettricisti di 2ª categoria;
macchinisti di 2ª categoria;
pittori di 2ª categoria;
tappezzieri di 2ª categoria;
gruppisti motoristi di 2ª categoria;
autisti meccanici di 2ª categoria;
meccanici di 2ª categoria;
falegnami di 2ª categoria;
vetrai di 2ª categoria;
motoristi di 2ª categoria;
operatori di 2ª categoria;
stuccatori di 2ª categoria;
pompieri di 2ª categoria;
fabbri di 2ª categoria;
idraulici di 2ª categoria;
pontaroli di 2ª categoria;
stagnini di 2ª categoria;
giardinieri di 2ª categoria;
centralinisti di 2ª categoria;
muratori di 2ª categoria;
centralisti di 2ª categoria, ecc.

Manovali specializzati. Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità, ma solo attitudini e conoscenze conseguibili con adeguato tirocinio e sono, in genere, di aiuto ad operai di categorie superiori, e cioè:

aiuto tappezzieri;
custodi;
guardiani;
uscieri;
fattorini;
portieri;
aiuto magazzinieri, ecc.

Manovali comuni:

manovali
badilanti;
personale di pulizia;
facchini di magazzino;
fattorini, ecc.

B) DONNE:

Sarta capogruppo. E' l'operaia di 1ª categoria posta con tali funzioni ad un gruppo di almeno tre operaie.

Donne di 1ª Categoria. Sono coloro che compiono lavori od operazioni di particolare delicatezza o complessità che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio:

sarte, ecc.

Donne di 2ª Categoria. Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono attitudini o conoscenze conseguite con breve tirocinio:

aiuto sarte, ecc.

Donne di 3ª Categoria. Sono coloro che compiono lavori di pulizia, trasporto, ecc. o analoghi lavori anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alle lavorazioni:

donne di pulizia, ecc.

Chiarimento a verbale all'art. 7

CLASSIFICAZIONE

Le parti si danno atto che il termine « adeguato » usato nella definizione delle categorie all'art. 7, si intende di volta in volta riferito alle specifiche mansioni della categoria.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

Al lavoratore al quale vengano affidate mansioni pertinenti a categorie differenti, è riconosciuta la categoria superiore ed il minimo di retribuzione ad essa corrispondente.

Art. 9.

PASSAGGIO DI MANSIONI

La categoria attribuita al lavoratore non lo esime dal dover prestare temporaneamente la propria opera in mansioni diverse da quelle alle quali è normalmente adibito. La relativa disposizione deve tener conto possibilmente della di lui categoria, capacità ed attitudine. In questa ipotesi al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione relativa alle nuove mensioni se queste afferiscono a categoria superiore, mentre il lavoratore continuerà a percepire la normale retribuzione se le nuove mansioni afferiscono a categoria inferiore.

Non si adotterà la misura afferente alla categoria superiore nel caso che il passaggio di mansioni, causato da sostituzione di lavoratore assente per malattia, infortunio o permesso, abbia durata fino a sei giorni continuativi.

Il lavoratore che per almeno trenta giorni consecutivi disimpegna mansioni superiori alla propria categoria, sempre che non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio o permesso, passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

La durata dell'orario di lavoro è di otto ore giornaliere, divise di regola in due turni di quattro ore ciascuno: dalle 8 alle 12 e dalle 13 alle 17.

L'azienda concederà al lavoratore un'ora di riposo intermedio tra le 12 e le 13 senza retribuzione.

Qualora l'azienda ritenesse, per esigenze di lavoro, di effettuare l'orario unico, l'orario stesso viene stabilito in 7 ore giornaliere, agli effetti però della retribuzione al lavoratore sarà corrisposta l'intera retribuzione per una giornata normale di 8 ore. In caso di giustificate esigenze l'azienda potrà modificare il suddetto orario purchè lo stesso rientri nei limiti dalle ore 7 antimeridiane alle ore 19 pomeridiane.

Per il personale addetto a lavori discontinui e di semplice attesa o custodia, l'orario di lavoro sarà:

di ore 10 giornaliere, per il personale addetto all vigilanza e custodia;

di ore 9 giornaliere per gli altri lavoratori svolgenti mansioni discontinue o di semplice attesa.

Per la categoria dei guardiani di notte ci si richiama alle speciali disposizioni e consuetudini.

Art. 11.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro per breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superiono nel loro complesso i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, se l'azienda trattiene l'operaio nello stabilimento, questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, l'operaio potrà richiedere il suo liceziamento con diritto alla corresponsione di tutte le indennità salvo accordo fra le Organizzazioni sindacali per il prolungamento di tale termine.

E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i trenta giorni immediatamente successivi quello in cui è avvenuta l'interruzione. Per le ore di recupero non sarà dovuta la maggiorazione di straordinario normale.

Art. 12.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE E RECLAMI SULLA PAGA

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato settimana o a quindicina, secondo le consuetudini del l'azienda.

Quando la corresponsione della retribuzione è effet tuata a quindicina dovrà essere concesso, sempre ch il dipendente lo richieda, un acconto settimanale pa all'80 per cento della retribuzione maturata.

A norma della legge 3 gennaio 1953 n. 4 al lav ratore dovrà essere rilasciato il prospetto paga da quale dovrà risultare il dettaglio delle proprie compe tenze e delle ritenute.

In caso di contestazione su uno degli elementi ch costituiscono il salario al lavoratore verrà corrispo sta la parte della paga non contestata.

Il lavoratore è tenuto a rilasciare la propria firma i ricevuta per quegli elementi della retribuzione nello mmontare che in effetti ha percepito.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza delle somme ricevute con quella indicata sul prospetto di paga (o busta) nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta, a pena di decadenza, all'atto dell'effettuazione del pagamento.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Al lavoratore spetta una giornata di riposo settimanale che dovrà normalmente cadere di domenica.

In relazione alle esigenze di lavoro la Direzione potrà spostare il riposo in altra giornata entro la successiva settimana, escludendo che lo stesso vada a cadere nelle festività infrasettimanali o in giornate in cui venga corrisposta la paga.

Qualora detta giornata di riposo festivo non venisse concessa, al lavoratore spetta una indennità pari al 100 per cento della paga globale, per la normale giornata lavorativa del dipendente.

Art. 14.

LAVORO NOTTURNO NORMALE

Per il lavoro ordinario compiuto nelle ore notturne (dalle 21 alle 6) in base a regolari turni periodici settimanali di lavoro, la maggiorazione sulla retribuzione oraria (ottenuta dividendo la retribuzione giornaliera per il numero di ore della normale giornata lavorativa) dovrà essere del trenta per cento.

Art. 15

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario è quello effettuato oltre il normale orario di lavoro e sarà retribuito come segue:

lavoro feriale:	
prime 3 ore	30 %
dalla 4ª ora in poi	60 %
regolari turni periodici notturni	30 %
lavoro normale festivo	70 %
lavoro festivo straordinario:	
prime 3 ore	80 %
sino alle ore 24	100 %

Tra la fine di una giornata lavorativa e l'inizio della successiva, al lavoratore spetta un riposo continuativo non inferiore ad otto ore.

Se tale disposizione non viene osservata, al lavoratore spetta una maggiorazione del 100 per cento sulla paga oraria globale per le ore di lavoro che mancano a completamento delle otto ore di riposo.

Art. 16.

LAVORO FESTIVO

Si considera lavoro festivo quello compiuto nelle domeniche e negli altri giorni riconosciuti festivi dallo Stato.

Per quanto concerne la ricorrenza Pasquale, viene corrisposto, in concidenza con essa, l'importo di una giornata intera di retribuzione.

Al lavoratore chiamato a prestare la sua opera in giorno festivo, qualora il lavoro si protraesse oltre le 4 ore di lavoro, verrà ad esso corrisposta la intera paga giornaliera ed il corrispettivo del mancato riposo.

Nel caso che il turno di lavoro iniziato nel giorno precedente alla giornata festiva si protraesse oltre le ore 24, verrà usato al lavoratore il seguente trattamento.

le ore di lavoro dalla prima sino all'ottava verranno maggiorate ognuna del 150 per cento, nel caso poi che il lavoro di protraesse oltre l'ottava ora, al lavoratore spetterà anche il mancato riposo.

Art. 17

FESTIVITÀ

Sono considerati giorni festivi

a) tutte le domeniche, le giornate di riposo compensativo di cui all'art. 13:

b) le seguenti festività

1) 1° gennaio — Circoncisione di Nostro Signore
2) 6 gennaio — Epifania,
3) 19 marzo — S. Giuseppe,
4) 25 aprile — Liberazione,
5) 1° maggio — Festa del Lavoro;
6) 2 giugno — Festa Nazionale,
7) 29 giugno SS. Pietro e Paolo,
8) 15 agosto — Assunzione di Maria Vergine:
9) 1 novembre — Ognissanti
10) 4 novembre — La Vittoria
11) 8 dicembre — Immacolata Concezione;
12) 25 dicembre — Natività di Nostro Signore
13) 26 dicembre — S. Stefano
14) Lunedì dopo Pasqua,
15) Ascensione di Nostro Signore;
16) Corpus Domini;
17) Riccorrenza del S. Patrono del luogo (per Roma S. Rocco 16 agosto).

Nelle predette festività nazionali e per i giorni festivi, escluse le domeniche e le giornate di riposo compensativo, quando non vi sia prestazione di lavoro è dovuto il trattamento previsto dalla legge o dal contratto collettivo.

In caso di prestazione di lavoro nelle giornate festive sopra elencate, escluse le domeniche e i giorni di riposo compensativo, al lavoratore spetta, oltre al trat-

tamento di cui sopra, la retribuzione globale per il lavoro effettivamente svolto, con la maggiorazione di lavoro festivo prevista dagli articoli 15 e 16 del presente contratto.

Per le giornate di festività cadenti di domenica si applica il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90 e successive eventuali modifiche e dagli accordi interconfederali.

Qualora lo Stato riconoscesse ulteriori festività oltre quelle di cui alla legge 26 maggio 1949, n. 260, o in luogo di talune di esse, l'elenco di cui sopra si intenderà integrato o variato con le nuove solennità riconosciute.

Art. 18.

INDENNITÀ UTENSILI

Ai lavoratori addetti al reparto falegnameria che lavorano con utensili propri, sarà corrisposta, a compenso del consumo degli stessi, una indennità giornaliera di L. 20.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

A norma di quanto stabilito dall'art. 17 dell'Accordo Interconfederale 27 ottobre 1956, l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della festa natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore della retribuzione globale di fatto con esclusione dello straordinario.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia, per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate, agli effetti del computo, come mesi interi di servizio prestato.

Art. 20.

FERIE

Ogni anno il lavoratore ha diritto a 15 giornate di ferie che gli dovranno essere pagate con la retribuzione globale di fatto.

Il riposo annuale ha carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Le festività previste dal precedente art. 17 che cadano in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse.

Non è ammessa la rinuncia o la non concessione delle ferie ed in caso di giustificato impedimento, il godimento delle ferie deve essere compensato con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolate nella misura della retribuzione in atto al momento del-

In caso di licenziamento, il periodo di ferie non può coincidere con la decorrenza del periodo di preavviso, mentre il lavoratore ha diritto alla liquidazione dei dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta a usargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno nella località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta previsto dall'art. 33 della presente regolamentazione.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerare agli effetti del computo come mesi interi di servizio prestato.

Art. 21

RAPPORTI A TERMINE DI BREVE DURATA

Ai lavoratori assunti a termine in servizio per un periodo inferiore a 16 giorni, senza periodo di prova, verrà corrisposta una indennità del 15 % sulla retribuzione tabellare di categoria, in sostituzione dell gratifica natalizia e delle ferie.

Tale indennità del 15 % non competerà peraltro ai lavoratori assunti in prova per il periodo di prova.

Art. 22.

VITTO

Per la colazione dovrà essere concessa un'ora di pausa non prima delle ore 11 antimeridiane e non oltre le 14. Se il lavoro si protrae oltre le 21, dovrà essere concessa una ulteriore pausa per il pasto; qualora non venisse concessa la pausa al lavoratore spetterà il cestino.

Negli stabilimenti sprovvisti di mensa aziendale o in quelli in cui la mensa stessa non funziona durante la pausa, al lavoratore spetterà il cestino.

Art. 23.

LAVORO FUORI STABILIMENTO

Per la lavorazione in esterni fuori stabilimento, l'orario avrà inizio e termine al momento dell'arrivo e della partenza sul luogo di lavorazione.

Fermo restando l'orario di lavoro complessivo di otto ore e un'ora di pausa per tutte le località accessibili con i normali mezzi di trasporto pubblici o privati, sarà corrisposto al lavoratore un ulteriore compenso pari ad un'ora lavorativa a titolo di indennizzo per il tempo stabilito per recarsi sul posto di lavorazione, sempre che questo sia fuori della cinta daziaria. Nel caso in cui il luogo di lavorazione non fosse accessibile con i mezzi suddetti, l'orario avrà inizio al momento della partenza ed avrà fine al rientro in sede.

Al dipendente che lavori fuori dello stabilimento e non possa usufruire della mensa aziendale, dovrà esse-

Qualora il lavoro si svolgesse in zone nelle quali è revista una speciale indennità determinata dalle loali autorità sanitarie, sarà corrisposta al lavoratore na maggiorazione del 100 per cento della normale aga giornaliera.

Art. 24.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio al lavoratore spetta un conedo di giorni 12 compreso il periodo indennizzato alla Previdenza Sociale.

Art. 25.

SERVIZIO MILITARE

In caso di interruzione del servizio per chiamata alle rmi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato al D.L.P. 13 settembre 1946, n. 303 a norma del uale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto periodo del servizio militare ed il lavoratore ha diitto alla conservazione del posto.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di laoro ed il lavoratore ha diritto, oltre alla conservaione del posto, al trattamento previsto dalle disposiioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata alle armi per gli obblihi di leva, quanto per quello di richiamo, il lavoraore è tenuto a presentarsi alla direzione dello stabimento entro un mese dalla cessazione del servizio ilitare. Il lavoratore in difetto è considerato dimisionario.

Art. 26.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O INFORTUNIO

L'assenza per malattia o infortunio deve essere comunicata all'azienda entro il normale orario di lavoro lella giornata in cui si verifica l'assenza stessa. In mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza viene considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di fare accertare lo stato di salute del dipendente mediante visita sanitaria di un medico di sua fiducia.

Avvenendo l'interruzione del servizio per malattia o nfortunio, semprechè non siano causati da eventi colposi a lui imputabili (esempio: ferimento in risse da ui provocate, ubriachezza, ecc.) il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto secondo seguenti termini:

1) mesi 4 per gli aventi anzianità di servizio fino 5 anni;

2) mesi 6 per gli aventi anzianità di servizio oltre 5 e fino ai 15 anni;

3) mesi 10 per gli aventi anzianità di servizio oltre 15 anni.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore la normale indennità prevista dalla seguente regolamentazione per il caso di licenziamento.

Per quanto concerne l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia o infortunio, nonchè i doveri del lavoratore durante l'interruzione del servizio, si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o contrattuali in materia.

Art. 27.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente contratto può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo verbale o scritto;

b) multa fino all'importo di 3 ore lavorative;

c) sospensione dal lavoro fino a 3 giorni;

d) licenziamento senza preavviso ma con indennità di licenziamento;

e) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

L'impresa nel comunicare al lavoratore i provvedimenti disciplinari adottati a suo carico deve fornire la relativa motivazione.

L'importo delle multe e delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danno verranno versate al fondo assistenza per i lavoratori del cinema costituito presso l'E.N.P.A.L.S.

Per i rapporti a termine il licenziamento per motivi previsti dall'art. 29 fa perdere al lavoratore il diritto al compenso per il periodo residuo fino allo scadere del termine.

Art. 28.

RICHIAMI, MULTE E SOSPENSIONI

L'impresa ha facoltà di applicare il richiamo o le multe previste dall'art. 27 nei seguenti casi:

a) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) mancata esecuzione del lavoro in contrasto con le istruzioni ricevute;

c) abusivo ritardato inizio e sospensione del lavoro o anticipo della cessazione;

d) introduzione di bevande alcooliche sul luogo di lavoro senza averne avuta preventiva autorizzazione;

e) stato di ubriachezza all'inizio o nel corso del lavoro;

f) trasgressione di qualsiasi altro genere alle disposizioni del presente contratto e mancanze che pregiudichino la disciplina della lavorazione.

In caso di maggiori gravità o recidiva nelle mancanze di cui sopra l'impresa potrà procedere all'applicazione della sospensione.

Art. 29.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

1) Licenziamento senza preavviso ma con indennità di anzianità. — L'impresa potrà procedere al licenziamento senza preavviso, ma con indennità di anzianità nei seguenti casi:

a) reati per i quali siano intervenute condanne penali passate in giudicato e per i quali, data la natura, si rende incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

b) rissa sul luogo del lavoro o gravi offese verso i compagni di lavoro;

c) recidiva di una qualunque delle mancanze che abbia dato luogo a ripetute precedenti sanzioni disciplinari.

2) Licenziamento senza preavviso nè indennità di anzianità. — L'impresa potrà procedere al licenziamento senza preavviso nè indennità di anzianità nei seguenti casi:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furti, frodi e danneggiamenti volontari:

c) atti colposi, che possono compromettere la stabilità delle opere anche provvisionali, la sicurezza del lavoro, l'incolumità del personale e del pubblico, e costituiscano danneggiamenti alle opere, agli impianti, alle attrezzature o ai materiali;

d) trafugamento di schizzi, utensili, ed altri oggetti di proprietà del datore di lavoro;

e) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano e del custode del magazzino e dei materiali o da parte di chiunque sia preposto a funzioni di sorveglianza e custodia il cui abbandono possa portare grave danno al materiale e pregiudicare gravemente la sicurezza del lavoro.

Indipendentemente dal provvedimento disciplinare il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

Le mancanze per cui è previsto il licenziamento senza preavviso e o senza preavviso nè indennità di anzianità, sono considerate giusta causa di risoluzione del rapporto a termine, con la conseguente perdita per il lavoratore del diritto ai compensi fino allo scadere del termine.

Art. 30.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento o le dimissioni del lavoratore devono essere comunicate con preavviso di giorni 6.

L'azienda può esonerare il lavoratore dal prestare la sua opera nel periodo di preavviso, corrispondogli però l'intera retribuzione. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, malattia o infortunio

Il periodo di preavviso sarà computato come anzianità nel conteggio della indennità di anzianità.

Allo scadere del giorno di preavviso o contemporaneamente alla conseguente liquidazione delle competenze, al lavoratore licenziato dovranno essere consegnati tutti i documenti aggiornati presentati all'atto dell'assunzione.

Art. 31.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda deve corrispondere al lavoratore una indennità ragguagliata:

a) giorni 7 per ciascuno dei primi 3 anni di anzianità:

b) giorni 12 per ciascun anno dal 3° al 5°;

c) giorni 15 per ciascun anno dal 5° al 10°;

d) giorni 20 per ciascun anno oltre il 10°

Per il periodo precedente al 1° novembre 1951 sarà corrisposto al lavoratore l'importo di 4 giornate paga ogni anno di servizio compiuto.

Per le frazioni di anno le predette indennità saranno corrisposte in misura proporzionale al numero delle giornate comprese nel periodo di rapporto di lavoro del dipendente.

Le misure di indennità sono calcolate in base alla intera retribuzione, ivi compreso ogni compenso avente carattere continuativo ed ammontare determinato in atto al momento della risoluzione del rapporto.

Art. 32.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE, TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di cessione, trasformazione o trapasso di azienda, il lavoratore conserva nei confronti del nuov titolare, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da trasformazione da cessione dell'azienda, il lavoratore conserva, ne confronti della gestione liquidatrice il diritto di preav viso alla indennità di anzianità nonchè il diritto a eventuali altre spettanze derivanti dalla presente re golamentazione.

Art. 33.

DIARIA

Sia per le lavorazioni da eseguirsi fuori stabiliment che importino la consumazione dei pasti, e il pernottamento, sia per il caso di assunzioni fatte in altr località o durante il viaggio, spetta al lavoratore un indennità di diaria che dovrà essere stabilita preventivamente di comune accordo.

Per essa si dovrà tener conto del costo della vita dei disagi delle località prescelte per la lavorazione.

Tale indennità non dovrà essere corrisposta quand l'azienda provvede direttamente al vitto ed all'alloggi ed in questo caso il trattamento dovrà essere corrispon dente a quello praticato negli alberghi di 3ª categoria

Le spese di trasporto sono completamente a caric dell'azienda e le ore di viaggio per le località di resi denza debbono essere considerate parte integrante dell orario di lavoro. Nel caso che il trasferimento da un

calità all'altra avvenga con mezzi diversi dai normali asporti pubblici, sarà dovuta al lavoratore un'indentà pari all'importo del corrispondente biglietto ferviario.

Art. 34.

COMMISSIONE INTERNA

Si applicano gli accordi interconfederali sul funzioimento delle Commissioni interne.

Art. 35.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore vengono applicate le sposizioni di legge in vigore.

Art. 36.

APPRENDISTATO

Le aziende possono assumere apprendisti nella mira massima del 10 per cento.

Art. 37

ACCORDO INTEGRATIVO

Gli accordi individuali consistenti nella lettera di ssunzione di cui all'art 1 si intendono a tutti gli fetti integrati dal presente contratto, salvo le condioni di miglior favore.

Art. 38.

MINIMI DI PAGA BASE

A decorrere dal 1° ottobre 1959 agli operai il cui pporto di lavoro è disciplinato dal presente contratto ranno applicati i minimi di paga base di cui alle llegate tabelle, rimanendo abrogate sia le tabelle di ui agli accordi di conglobamento, sia la maggiorazione lire 100 giornaliere di cui all'accordo 7 dicembre 953 che resta assorbita dai *minimi contenuti nelle* uove tabelle.

Chiarimento a verbale all'art. 38
Minimi di paga base.

Tenuto conto che la maggiorazione di paga per i uardiani è stata calcolata sulla base della retribuione del guardiano senza alloggio, è convenuto fra le arti che la paga del guardiano con alloggio si intenerà diminuita di L. 100 giornaliere.

Art. 39.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli Accordi interconfederali vigenti tra la Confederaione Generale della Industria Italiana e l'Intersind le Confederazioni dei lavoratori interessate, anche se on esplicitamente richiamati, si considerano parte ntegrante del presente contratto.

Art. 40.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI INDEROGABILITÀ DEL CONTRATTO COLLETTIVO CON I CONTRATTI INDIVIDUALI - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto sono correlative e inscindibili fra loro. Ferma restando la inscindibilità di cui sopra le parti si danno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso modificare per i lavoratori in forza presso le singole imprese alla data di stipulazione del contratto stesso, le eventuali condizioni più favorevoli che dovranno essere mantenute.

Art. 41.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entrerà in vigore a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° ottobre 1959 e avrà la durata fino al 31 dicembre 1961 intendendosi automaticamente rinnovato di anno in anno, salvo che una delle parti non ne dia disdetta all'altra mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento inviata almeno tre mesi prima della scadenza.

CHIARIMENTO A VERBALE

l'A.N.I.C.A. ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE CINEMATOGRAFICHE ED AFFINI, da un lato;

e

la F.U.L.S. FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI SPETTACOLO, dall'altro si danno reciprocamente atto che, tenuto conto delle particolari caratteristiche dell'Incom-Cortometraggi e Televisione S. p. A. la cui attività si esplica in numerosi settori regolati ciascuno da diversi contratti, il contratto 15 febbraio 1960 per le maestranze dipendenti da aziende che gestiscono teatri di posa non è applicabile al personale dipendente della predetta società, il cui personale salariato fisso continuerà ad essere regolato sia per la parte normativa che per la parte retributiva dal contratto aziendale ora in vigore.

L'Incom-Cortometraggi e Televisione S.p.A. si impegna peraltro a concordare con le Organizzazioni sindacali interessate in sede di rinnovo del contratto aziendale, una revisione delle tabelle retributive allegate al predetto contratto aziendale, apportando alle medesime in percentuale gli stessi miglioramenti previsti per il personale dipendente da aziende che gestiscono teatri di posa, considerando quale miglioramento quello corrispondente a quello ottenuto dalle varie categorie delle maestranze dipendenti da teatri di posa, detratta da tali miglioramenti la quota destinata allo assorbimento delle L. 100 giornaliere di cui all'accordo 7 dicembre 1953, che per le considerazioni più sopra esposte la Incom-Cortometraggi e Televisione non sarà tenuta ad applicare ed in fatto non applicava.

TABELLA PAGA IN VIGORE DAL 1° OTTOBRE 1959 PER IL PERSONALE OPERAIO (MAESTRANZE) ADDETTO AI TEATRI DI POSA - PAGHE GIORNALIERE

A) **Uomini**

	Decoratori Modellatori Intagliatori specializzati	Caposquadra di categoria A	Caposquadra di categoria B	Operai specializzati	Operai qualificati	Manovali specializzati	Manovali comuni (Man. Bad. Fac. di mag. Fat.)	Personale pulizia	Apprendisti
ZONA 0									
Milano	2.845	2.668	2.489	2.386	2.235	2.108	2.040	1.861	1.468
Torino	2.842	2.664	2.487	2.381	2.232	2.105	2.038	1.859	1.467
Genova	2.841	2.663	2.486	2.380	2.230	2.103	2.037	1.858	1.466
ZONA I									
Firenze Roma	2.841	2.663	2.485	2.380	2.230	2.103	2.037	1.858	1.466
ZONA II									
Pisa	2.835	2.658	2.480	2.375	2.227	2.100	2.034	1.854	1.463
ZONA III									
Venezia	2.832	2.656	2.478	2.373	2.225	2.098	2.032	1.852	1.462
ZONA V									
Napoli	2.826	2.649	2.472	2.367	2.219	2.093	2.028	1.848	1.458
ZONA VII									
Palermo	2.820	2.644	2.468	2.362	2.216	2.090	2.025	1.845	1.457

B) **Donne**

	Sarta capogruppo	Donne di 1ª categoria	Donne di 2ª categoria	Donne di 3ª categoria
ZONA 0				
Milano	2.091	1.913	1.609	1.577
Torino	2.089	1.910	1.607	1.576
Genova	2.088	1.909	1.606	1.575
ZONA I				
Firenze - Roma	2.087	1.909	1.606	1.575
ZONA II				
Pisa	2.083	1.906	1.603	1.572
ZONA III				
Venezia	2.081	1.904	1.602	1.570
ZONA V				
Napoli	2.077	1.899	1.058	1.567
ZONA VII				
Palermo	2.074	1.897	1.056	1.565

Visti l'accordo, gli allegati e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

PREZZO L. 600 Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.